

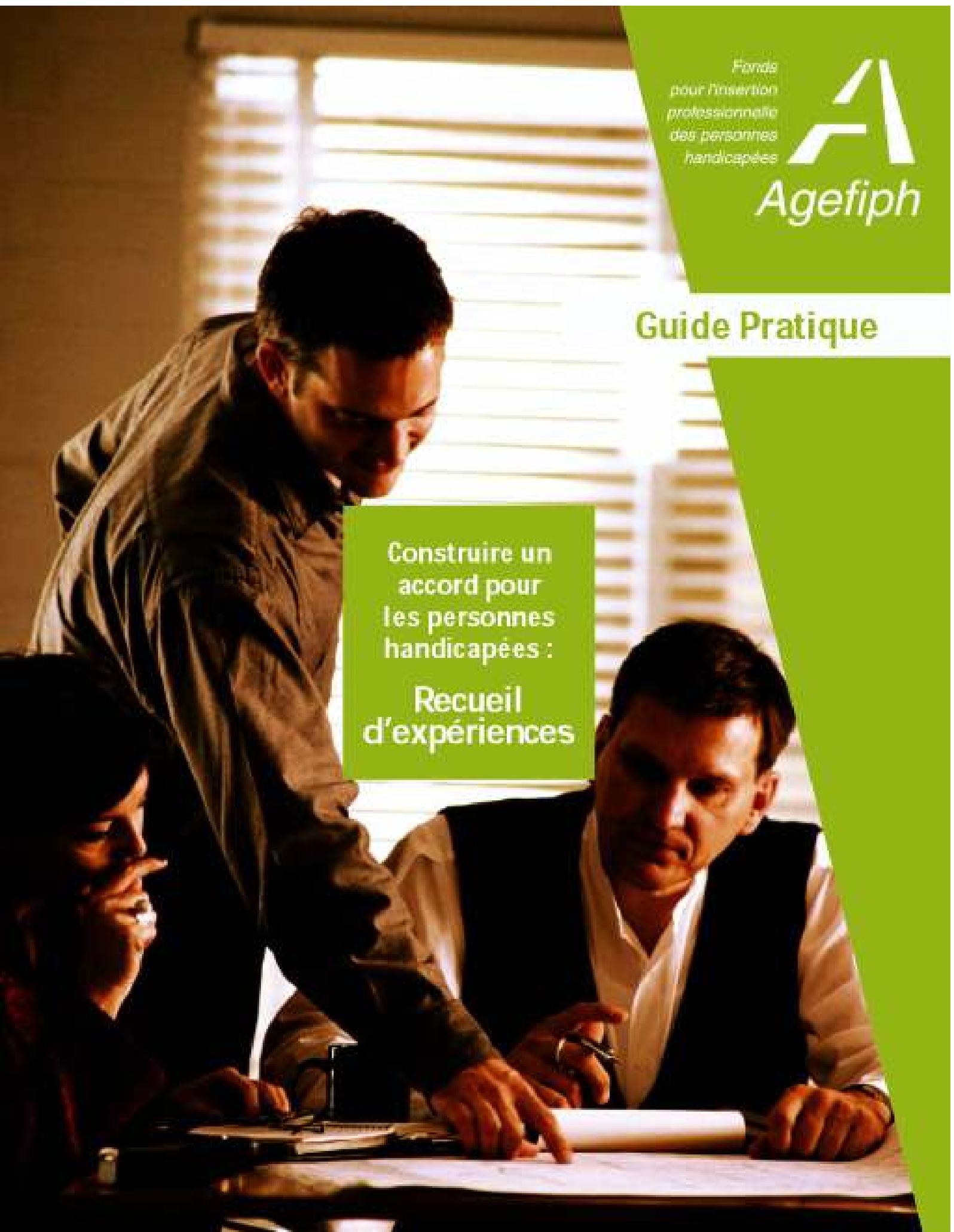
Fonds
pour l'insertion
professionnelle
des personnes
handicapées



Agefiph

Guide Pratique

Construire un
accord pour
les personnes
handicapées :
Recueil
d'expériences



Avant propos

La loi du 11 février 2005 introduit dans le champ de la négociation annuelle obligatoire l'action de l'entreprise en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

L'Agafiph est régulièrement consultée par les grandes entreprises pour apporter son concours à la mise en œuvre de politiques d'emploi de collaborateurs handicapés. Par ailleurs, elle soutient l'action des organisations syndicales pour la formation des élus et des délégués syndicaux aux questions spécifiques posées par l'emploi des travailleurs handicapés.

Dans ce contexte particulier, en s'appuyant sur la dynamique créée par la Semaine des Ressources Humaines, il est apparu utile d'élaborer un recueil d'expériences à l'usage des parties à la négociation.

Ce travail d'analyse met en évidence la richesse et la diversité des dispositions imaginées par les partenaires sociaux dans les accords actuellement en vigueur, qui ont été agréés par l'autorité administrative. Ces textes sont déposés dans les Directions Départementales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, puis centralisés par la Mission pour l'Emploi des Personnes Handicapées de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle que nous remercions vivement ici.

Nous formons des vœux pour que ce document puisse permettre à tous de trouver des informations utiles pour faire avancer efficacement leur réflexion. C'est là sa seule ambition.

Enfin, les citations qui illustrent les différents items ont été choisies pour éclairer la diversité des solutions retenues. Elles sont issues des seuls accords disponibles à la DGEFP en avril et mai 2005. En conséquence, ce recueil d'expériences n'est pas exhaustif car il ignore les entreprises qui ont signé ou renouvelé leur accord en 2005, dont le texte n'est pas encore parvenu à la Mission pour l'emploi des personnes handicapées.

Pierre BLANC

Directeur des Services aux Entreprises.

SOMMAIRE

Introduction : L'accord d'entreprise, une modalité d'exécution de l'obligation d'emploi	5
Première partie : La construction et la mise en œuvre de l'accord	9
1. La phase préparatoire et l'état des lieux	9
2. Les arguments en faveur de la signature	11
3. Le cadre de négociation	14
4. La procédure d'agrément	15
5. Le renouvellement.....	16
6. Les outils et acteurs du suivi	17
6.1 Les « Commissions de Suivi »	18
6.2 Les Institutions Représentatives du Personnel	19
6.2.1 Les Comités d'Entreprise, d'Établissement	19
6.2.2 Les organisations syndicales.....	21
6.3 Les CHSCT	22
6.4 Les médecins du travail, assistantes sociales.....	23
7. Les acteurs et outils d'animation interne.....	25
7.1 Une structure dédiée	25
7.2 Des fonctions détaillées et tournées vers les acteurs de l'entreprise	25
8. Les bilans et relations avec l'administration	27
8.1 La Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH).....	27
8.2 Bilan annuel	28
9. La pesée financière	29
Deuxième partie : Le contenu et les éléments forts.....	30
1. Le préambule	30
2. Le recrutement.....	32
2.1 Mode de valorisation.....	32
2.2 Objectifs	33
2.3 Méthodes et outils	34
3. L'accueil et l'insertion.....	38
3.1 Objectifs	38
3.2 Méthodes et outils	39
4. Le maintien dans l'emploi et la prévention des risques.....	41
4.1 Objectifs	41
4.2 Méthodes et outils	42
5. La préparation des travailleurs handicapés aux mutations technologiques de l'entreprise	47
5.1 Champ d'intervention.....	47
5.2 Les objectifs.....	48
5.3 Méthodes et outils	48
6. La formation.....	50
7. Les relations avec le secteur protégé	56
7.1 La sous-traitance	56
7.2 Le détachement hors CAT	57

7.3 La mise à disposition d'un salarié d'un établissement protégé auprès d'un employeur	57
7.4 Les aides et apports de compétences	58
8. Les mesures d'accompagnement	59
8.1 Modalités de prise en compte dans le budget.....	59
8.2 Principales mesures	60
9. La communication	63
9.1 Objectifs	63
9.2 En interne.....	64
9.2.1 La sensibilisation	64
9.2.2 L'information	65
9.3 En externe	66
10. Les annexes.....	67
Conclusion : Bilan.....	68
Sources.....	74
Glossaire	75
Annexes.....	76
Annexe 1 – Accords en vigueur.....	76
Annexe 2 – Analyse chiffrée des accords	80
Annexe 3 –Rôle de l'administration du travail	81
Annexe 4 –Rôle de l'Agafiph	84

Introduction :

L'accord d'entreprise, une modalité d'exécution de l'obligation d'emploi

La loi du 10 juillet 1987 impose aux entreprises d'au moins 20 salariés d'embaucher des personnes handicapées à hauteur de 6% des effectifs. Une entreprise soumise à cette obligation d'emploi qui n'atteint pas les 6% doit verser au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'elle aurait dû embaucher, en fonction de l'effectif total de l'entreprise.

La loi de 1987 place cette obligation d'emploi dans le cadre de la négociation collective en permettant qu'un accord agréé soit une **modalité de réponse à l'obligation des 6%**. L'objectif est alors d'inciter les entreprises à inclure dans leur gestion sociale et leur gestion des Ressources Humaines, l'emploi des personnes handicapées. Depuis 1987, une centaine d'accords ont été conclus.

L'accord d'entreprise, de branche ou d'établissement en faveur des travailleurs handicapés peut être annuel ou pluriannuel. Il est négocié entre la direction et les organisations syndicales puis agréé par l'Etat. **Il doit prévoir obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire et au moins deux des actions suivantes :**

- **un plan d'insertion et de formation.**
- **un plan d'adaptation aux mutations technologiques.**
- **un plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.**

L'agrément d'un accord exonère totalement l'entreprise de son obligation sous réserve d'une réalisation effective des actions qu'il prévoit. La contribution est alors valorisée au titre du budget dédié aux dispositions de l'accord.

Enfin, l'accord permet d'appliquer le principe de péréquation : toutes les personnes handicapées concernées de l'entreprise sont décomptées, qu'elles travaillent dans des établissements assujettis ou non, même au-delà du taux légal de 6%.

Le 11 février 2005, la nouvelle loi « *pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées* » a été adoptée. Cette loi développe de grands principes (les principes de compensation, d'égalité de traitement...), redéfinit certaines notions (définition du « handicap » et des bénéficiaires de l'obligation d'emploi...) ou bien renforce des données déjà existantes (l'obligation d'emploi...). D'autre part, et c'est aujourd'hui notre sujet d'étude, cette loi favorise **l'extension du champ de la négociation collective**. Dès lors, l'insertion des personnes handicapées **rentre de façon obligatoire dans le cadre de la négociation collective**.

Désormais, l'employeur est tenu **d'engager chaque année**, dans le cadre de **la négociation annuelle obligatoire**, une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Cette négociation doit porter notamment sur :

- **les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et la promotion professionnelle,**
- **les conditions de travail et d'emploi,**
- **la mise en place d'actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.**

L'article L. 132-27 du code du travail est complété par trois alinéas ainsi rédigés :

« Dans les entreprises mentionnées au premier alinéa, l'employeur est également tenu d'engager, chaque année, une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. La négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi ainsi que les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise. »

Cette négociation doit s'effectuer **sous forme d'un rapport** établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (il s'agit notamment de la question de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi).

« La négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés se déroule sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par la section 1 du chapitre III du titre II du livre III. »

En cas de signature d'un accord collectif traitant de ces sujets, la **périodicité de la négociation est portée à trois ans.**

« A défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans le délai fixé à l'article L. 132-28 ; la demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives. Lorsqu'un accord collectif comportant de telles mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans. »

Dans le cadre de la négociation collective de branche, l'article L. 132-12 du code du travail est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Les organisations mentionnées au premier alinéa se réunissent pour négocier, tous les trois ans, sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. La

négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que sur les conditions de travail, de maintien dans l'emploi et d'emploi.

« La négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés se déroule sur la base d'un rapport établi par la partie patronale présentant, pour chaque secteur d'activité, la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par la section 1 du chapitre III du titre II du livre III. »

C'est pourquoi il convient aujourd'hui d'analyser la portée et le contenu de ces accords qui compléteront ou serviront d'enseignement dans le cadre de la nouvelle obligation de négociation collective.

Or, depuis de nombreuses années et avec comme base la loi du 10 juillet 1987, des entreprises ont mis en place des politiques d'emploi. Jusqu'alors **deux possibilités « contractuelles » s'offraient à l'entreprise : la conclusion d'une convention ou d'un accord** d'établissement, d'entreprise ou de branche. Avant même d'aborder l'analyse approfondie des accords, il paraît essentiel de définir ce qu'est une convention afin d'éviter toute confusion avec l'analyse approfondie qui suivra.

La convention (régionale ou nationale selon le périmètre) permet à des grandes entreprises françaises, en partenariat avec l'Agefiph, de mettre en œuvre, sur du moyen ou long terme (de 12 mois à 2 ans renouvelable 1 fois) une politique d'emploi en faveur des personnes handicapées. Les entreprises doivent, dans le cadre de cette convention dite « convention d'objectifs » justifier des moyens utilisés et des résultats apportés en matière d'emploi. Toutes les organisations syndicales s'engagent également dans cette démarche de sensibilisation tant de leurs responsables que de leurs élus...

La Convention, signée uniquement par la Direction de l'entreprise et l'Agefiph, **ne libère aucunement l'entreprise de son obligation d'emploi et par-là même de sa contribution, et n'a aucune influence sur le calcul de la contribution.** Si les représentants syndicaux n'interviennent pas dans la conclusion et la mise en œuvre de la convention, les Institutions Représentatives du Personnel (IRP) sont toutefois consultées pour avis. En contre partie, l'Agefiph s'engage à apporter une **aide spécifique adaptée au contexte de chaque entreprise.** Les financements qui peuvent être apportés par l'Agefiph sont négociés en concertation avec l'Agefiph et sont subordonnés à la présentation d'un bilan quantitatif et qualitatif. La convention est a priori destinée à des **entreprises en phase de démarrage en matière d'insertion** des personnes handicapées, qui **souhaitent être accompagnées.** De nombreuses entreprises choisissent cette modalité comme **étape de préparation** à un accord d'entreprise agréé.

Ainsi, l'accord apparaît comme **l'outil le plus structuré et structurant mais aussi le plus politique en matière d'insertion.** Le présent document établit de façon très analytique une étude comparative, sur la base de l'ensemble des accords en vigueur en 2005, en étudiant la construction et

la mise en œuvre d'un accord en première partie, le contenu et les éléments forts en deuxième partie. L'analyse se fonde uniquement sur les textes des accords sans se prononcer sur l'efficacité ou les conditions de réalisation pratiques de l'ensemble de ces actions sur le terrain.

Le recueil dégage les techniques juridiques, opérationnelles et les éléments clés qui permettent d'aboutir à la conclusion de l'accord. Il vise essentiellement à apporter des réponses aux questions des entreprises, des organisations syndicales...sur les avantages de l'accord, sur la méthodologie préconisée et sur les impacts de la nouvelle loi.

Première partie : La construction et la mise en œuvre de l'accord

1. La phase préparatoire et l'état des lieux

L'état des lieux ou « diagnostic » permet à l'entreprise de connaître sa situation d'emploi des personnes handicapées au sein de son périmètre. « *Le diagnostic alimente la réflexion de l'entreprise en lui fournissant les informations indispensables à la prise de décision et en l'aidant à dégager les conditions nécessaires pour mettre en place une politique d'emploi intégrée réussie* ». ¹

Cette analyse quantitative et qualitative constitue donc un préalable à la mise en place d'une politique d'emploi car l'entreprise aura alors l'occasion de cerner les problématiques rencontrées en matière d'emploi, de maintien,.... Elle identifiera les enjeux, les objectifs, les freins, les représentations du handicap par les salariés, les divers responsables de l'entreprise...

Néanmoins, si la formalisation d'une politique d'emploi découle très souvent de ce type de pratiques, de nombreuses **entreprises ne font pas état dans leur accord de l'existence d'un diagnostic ou d'un audit en phase préparatoire**. De la même façon, plusieurs accords n'indiquent pas le taux d'emploi de départ ou actuel, ne permettant pas ainsi d'apprécier l'impact des politiques menées.

Plusieurs hypothèses d'explication peuvent être formulées : tout d'abord, un certain nombre d'entreprises dont les accords sont en vigueur en 2005 viennent de renouveler pour la 2^{ème}, 3^{ème} voire 5^{ème} fois leur accord. Ces données ont donc certainement été retirées au fil des renouvellements. Elles **mettent alors en avant les évolutions sociales du ou des accords précédents**.

« Le bilan du premier accord (...) reflète la mise en place d'une politique dynamique et traduit les efforts poursuivis pour maintenir et augmenter le nombre de travailleurs handicapés. »

Société Distribution Casino

"Trois accords triennaux successifs ont permis de développer une véritable politique d'entreprise, de changer le regard sur le handicap, de mettre en place des actions concrètes et de développer des partenariats avec des organismes spécialisés".

CNP Assurances

Certaines entreprises **s'engagent ainsi à réaliser des études** en cours d'accord (réalisation d'une étude sur le déroulement des carrières des travailleurs handicapés recrutés depuis 1991 - ADP), ou bien **transcrivent un état des lieux quantitatif global**.

¹ Guide pratique AGEFIPH « Comment réaliser un diagnostic » Février 2005.

Or, certaines entreprises analysent leurs « résultats » et dressent parfois **un bilan plus nuancé** tout en proposant un **axe de développement ou de travail, et donc orientent plus précisément leur action.**

« Force est de constater néanmoins la faiblesse des embauches directes depuis plusieurs années, expliquée notamment par l'insuffisance qualitative et quantitative des candidatures. Les actions doivent en conséquence s'orienter en priorité sur l'emploi et les formations (...) ».

IBM France

« Arrivés au terme du premier accord, les partenaires ont dressé un bilan globalement positif des actions menées sur les trois exercices concernés, tout en constatant que les réalisations en terme d'emploi n'ont pas été à la hauteur de leurs attentes. Ils expriment leur volonté par un nouvel accord, de développer et approfondir la dynamique engagée. (...) ».

Crédit Agricole SA

Pourtant, **certaines entreprises détaillent tout de même leur démarche et leurs méthodes de construction** de la politique d'emploi. Les entreprises qui présentent et font le bilan de ces étapes préalables telles que la réalisation d'états des lieux, de diagnostics, ou bien la conclusion de conventions Agefiph, les valorisent comme un premier pas important, dont **les résultats souvent positifs ou encourageants les motivent à renforcer leur politique d'emploi.**

« (...) dynamique lancée par un travail de diagnostic ».

UGECAM

Des entreprises **se réfèrent aux diagnostics pré-accord**, en leur attribuant notamment, comme Darty Rhône-Alpes un article entier de leur accord. Ainsi, Darty Rhône-Alpes détaille consciencieusement les principales analyses de ce diagnostic. Ces conclusions apparaissent alors comme un **élément déclencheur de la politique d'emploi.**

« Cet accord s'est aussi basé sur le bilan du diagnostic effectué par le cabinet PROM'EXEL dans le cadre du dispositif ACCORH.

Article 4 : Bilan du diagnostic effectué par le cabinet PROM'EXEL. (...) 1. les atouts identifiés (...) 2. les freins identifiés (...) Face à ce constat et aux propositions, la Direction des Ressources Humaines a décidé de négocier avec les partenaires sociaux un plan d'action visant à favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ».

Darty Rhône Alpes

Notons enfin que les entreprises faisant un bilan de leur situation sont certes celles développant leur premier accord mais aussi celles qui, au bout de plusieurs années de politique d'emploi, **impulsent de nouveaux objectifs.**

« Atac développe depuis 1993 une politique volontariste en faveur des personnes handicapées (...), en 1993, signature d'une convention Agefiph, puis en 1995 conclusion de deux accords triennaux successifs agréés par la DDTEFP du Bas-Rhin (...). Les indicateurs montrent une progression générale de l'entreprise (...). La politique SAPHIR est devenue, au fil des ans, une composante à part entière de la culture d'entreprise. (...) Atac souhaite aujourd'hui poursuivre et développer son action dans le cadre de son second accord (...). »

Supermarchés Atac

La phase préparatoire pour certaines entreprises ne se lit pas au travers de diagnostics ou études mais plutôt dans l'héritage historique, social et dans la culture de l'entreprise. Cette particularité est particulièrement vraie pour Peugeot Citroën Automobiles qui évoque ou sous-entend, à de nombreuses reprises, ses actions passées et son historique en matière d'insertion des personnes handicapées ou d'amélioration des conditions de travail.

« Il est de longue date animé d'une volonté de permettre au personnel reconnu handicapé de trouver sa place au sein de l'entreprise (...). Dans le prolongement des accords signés précédemment sur l'emploi des personnes handicapées en date des 16 mars 1990, 21 décembre 1992 et 20 décembre 1995, le présent accord sur l'amélioration permanente des conditions de travail du 8 novembre 1995, le présent accord a pour objet la mise en œuvre des mesures destinées à améliorer l'insertion des personnes handicapées dans l'entreprise. Cet accord s'inscrit dans la continuité d'une politique globale menée par l'entreprise (...) C'est dans cette perspective que s'inscrivent les actions menées de longue date pour la prévention et la réduction des accidents du travail et l'amélioration des conditions de travail, (...).

Peugeot Citroën Automobiles

2. Les arguments en faveur de la signature

La signature d'un accord présente de nombreux intérêts et les entreprises en sont tout à fait conscientes. Ainsi elles n'hésitent pas à exposer ces avantages notamment dans la phase introductive de l'accord : le préambule. Néanmoins, le discours reste très politique et flou concernant l'intérêt financier par exemple.

Les intérêts de l'accord peuvent ainsi être détachés :

- **Un intérêt financier** : une entreprise n'atteignant pas les 6% de taux d'emploi doit verser une contribution à l'Agefiph. La conclusion d'un accord permet la valorisation de la contribution en interne. L'entreprise peut ainsi structurer et valoriser les actions à mener en matière d'insertion.

« Parmi les diverses possibilités offertes par la loi, BioMérieux a choisi jusqu'en 1996 le versement de la contribution au Fonds National d'Insertion des personnes handicapées. En 1997, BioMérieux a choisi de développer une politique d'emploi des travailleurs handicapés à travers un accord d'établissement ».

Biomérieux

- **Un intérêt social** : la conclusion d'un accord favorise la mobilisation des salariés autour d'un projet commun, humain et valorisant, mené à la fois par la Direction et les IRP. De plus, cela permet de mener une collaboration constructive avec les organisations syndicales.

"Pour que la démarche mise en œuvre débouche sur une réussite durable, elle doit s'appuyer sur l'engagement de chacun: les partenaires sociaux, les médecins du travail, les assistantes sociales, les acteurs de la DRH, les responsables hiérarchiques et les agents (...) une occasion d'affirmer notre volonté de faire progresser l'idée que la différence peut être une richesse".

ADP

Certaines entreprises insistent sur le bénéfice humain et managérial qu'une telle politique d'emploi peut avoir notamment sur l'encadrement.

« La force de conviction ainsi développée a généré une mobilisation croissante de l'encadrement, sans laquelle l'entreprise n'aurait pu atteindre les résultats évoqués ci-dessus. Ce changement de regard sur le handicap a également touché les collaborateurs : loin de susciter des réactions de rejet ou même de réticence, l'intégration de personnes handicapées a eu très souvent un effet fédérateur dans les équipes. »

Supermarchés Match

- **Un intérêt politique** : l'accord permet à l'entreprise et aux partenaires d'afficher une volonté d'implication active et par là-même de détailler et mettre en lumière toutes les actions mises en place.

"Montrer la volonté de l'entreprise et de ses partenaires sociaux de poursuivre et d'améliorer les actions engagées au profit de l'insertion sociale et professionnelle(...)".

Dassault

"La SNCF mène des actions visant à faciliter les déplacements de ses clients. (...) Par la signature du présent accord, la Direction de l'entreprise et les Organisations Syndicales

confirment leur volonté d'agir de manière plus pragmatique en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés".

SNCF

Les entreprises accordent très souvent un autre intérêt politique et législatif : l'accord permet avant tout de répondre, ou du moins d'y parvenir à moyen ou long terme, à une obligation légale. Ainsi, de très nombreuses entreprises reprennent et citent les principes de la loi de 1987 ainsi que du Code du Travail.

« L'UGECAM est soumise en tant qu'employeur aux dispositions de la Loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, et tout particulièrement à l'obligation d'emploi, par établissement de plus de 20 salariés. Ce taux de 6% doit être apprécié selon l'article L.323-1, « pour les entreprises à établissements multiples, au niveau de chaque établissement distinct ». L'UGECAM a la volonté de poursuivre son action dans ce cadre légal. Ainsi place-t-elle l'emploi des personnes handicapées dans le champ de la négociation collective (...) ».

UGECAM

- **Un intérêt « mercatique »** : l'entreprise, par le biais de l'accord, peut avoir des retombées positives quant à son image interne mais aussi extérieure en matière d'image dite d' « entreprise responsable ».

« Ce deuxième accord marque la volonté de KIABI Europe de remplir son rôle d'entreprise socialement responsable en favorisant l'intégration des travailleurs handicapés dans la vie professionnelle ».

Kiabi Europe

Les entreprises **conjuguent très souvent l'ensemble de ces avantages et donc optimisent leur accord**. Toutefois, de façon très générale, un **poids important est donné à l'image et à l'aspect politique de cet accord** en interne et externe. Ainsi, beaucoup d'entreprises utilisent un vocabulaire spécifique : « *montrer notre volonté* », « *les partenaires affirment leur volonté* », « *développer une véritable politique d'entreprise* », « *l'emploi des travailleurs handicapés s'inscrit dans une politique générale* ».

Toujours dans le domaine de l'image et de la représentation, les entreprises s'attardent très souvent sur l'image des collaborateurs des travailleurs handicapés et donnent comme **finalité à l'accord le changement des mentalités**.

« Il a l'ambition de changer le regard sur les personnes handicapées » .

Air France

« Trois accords triennaux ont permis (...) de changer le regard sur le handicap (...) ».

CNP Assurances

3. Le cadre de négociation

L'accord sur l'emploi des travailleurs handicapés doit être agréé par l'autorité administrative compétente du département où est situé le siège de l'entreprise. De fait, nous constatons une **très large représentation des DDTEFP de Paris et d'Ile de France**.

Le niveau de négociation peut se faire au niveau de la branche (Fédération des Etablissements Hospitaliers et d'Assistance Privés à but non lucratif : FEHAP), du Groupe (Groupe Total Fina Elf...), de l'entreprise (Laboratoire Pierre Fabre, IBM, Casino, SNCF, Axa France...) ou de l'établissement (CEA Cadarache). **Les accords les plus représentés sont les accords d'entreprise**.

Certains accords sont un peu différents comme celui entre Finaref et l'Afeji, visant à créer une plateforme d'activité téléphonique, spécialisée dans les métiers du téléphone, dédiée à l'insertion des travailleurs handicapés. L'objectif final est de préparer puis d'accueillir certains de ces salariés sur les métiers de chargé de clientèle ou de recouvrement au sein de la Direction crédit de Finaref.

Un accord d'entreprise peut prévoir une **péréquation de l'emploi des travailleurs handicapés entre établissements**. Certaines entreprises implantées sur tout le territoire ont fait notamment ce choix pour faire face à des **disparités économiques régionales** (Banque Populaire du Nord, Société Casino, SNCF, Laboratoires Pierre Fabre, Décathlon...). Or, malgré cela, de nombreuses entreprises s'engagent tout de même à accentuer leurs actions sur les établissements moins « performants ».

« L'UES Eliance Autoroutes bénéficie de la péréquation entre ses différents établissements. Cependant, une action plus soutenue sera conduite sur les établissements où les travailleurs handicapés et assimilés sont les moins nombreux, et plus particulièrement sur les établissements dont l'effectif est supérieur à 20 salariés et qui n'emploient pas à ce jour de travailleurs handicapés ».

Eliance Autoroutes

Le cadre de négociation s'établit également en amont avec l'administration locale du travail, les DDTEFP. La décision de conclure un accord et des actions à mettre en place est en relation avec la situation de l'entreprise. Or, l'appréciation des autorités administratives ainsi que la décision d'agrément **dépendent de l'examen de la situation de l'entreprise**. Cet état des lieux permet aux autorités administratives d'être éclairées quant aux motivations et objectifs de l'entreprise. Ainsi cette étape nécessite des échanges et débats avec la DDTEFP, cette dernière pouvant alors jouer un **rôle de conseil et d'assistance, bien que ceci ne figure pas dans les textes des accords**.

Les entreprises mentionnent toutefois les obligations légales vis à vis de l'administration, notamment pour la procédure d'agrément.

« Le texte de l'accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Hauts de Seine et son entrée en vigueur est subordonnée à son agrément conformément à l'article R.323.6 du Code du Travail ».

Institut Français du Pétrole

« Le texte de l'accord est déposé par lettre recommandée avec accusé de réception à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Nord, dont dépend le Siège Social des Supermarchés Match et à laquelle est également soumise la demande d'agrément. »

Supermarchés Match

4. La procédure d'agrément

Lorsque l'accord est négocié et signé, il est transmis au Préfet ou à la DDTEFP pour agrément. Celui-ci est fonction de l'équilibre de l'accord, mais l'administration n'a pas fixé de critères précis. Néanmoins **l'agrément suppose à minima :**

- **Un état des lieux**
- **La mise en œuvre d'un programme pluriannuel**
- **Des objectifs précis et quantifiés pour chaque année**
- **Un plan d'embauche**
- **Des engagements chiffrés pour la pesée financière**

Les entreprises détaillent très souvent et avec beaucoup de rigueur leur plan d'embauche. Les autres thèmes obligatoires pour l'agrément comme la définition d'objectifs quantifiés et engagements chiffrés sont plus rares ou plus vagues.

La DDTEFP peut exiger un certain nombre d'informations complémentaires.

Ainsi, la DDTEFP 38 a interpellé en 2002 l'entreprise Becton Dickinson France SA, par arrêté : *« Article 2 : Les engagements pris par l'entreprise Becton Dickinson (...) devront être formalisés par la voie d'un avenant à l'accord ».* L'entreprise a dû rédiger un avenant à l'accord afin de préciser des éléments d'information tels que le taux d'emploi à atteindre, le budget alloué...

Les entreprises ont donc **conscience du pouvoir de la DDTEFP** en matière d'agrément, de nullité de l'accord ou de sanctions.

« Les signataires du présent accord sont informés qu'un non-respect des clauses pourra entraîner des pénalités financières à l'appréciation de la DDTEFP ».

CNP Assurances

« Le présent accord pluriannuel est conclu entre les signataires, et sous réserve de l'agrément de l'autorité administrative pour 2004, 2005 et 2006 ».

ADP

Toutefois, le détail du rôle de la DDTEFP en matière d'agrément et de contrôle est très souvent inexistant dans les accords, ou bien réduit à son strict minimum légal.

Il faut toutefois noter qu'un accord peut ne pas être agréé (accord de La Poste par exemple). Il conserve toutefois la valeur juridique de l'accord collectif de droit commun. En revanche il ne vaut pas exécution de l'obligation d'emploi et l'entreprise devra avoir recours à une autre modalité d'exécution : emploi direct, sous-traitance, ou versement d'une contribution à l'Agefiph.

5. Le renouvellement

Les accords **sont agréés pour une durée limitée et ne peuvent pas être prorogés par tacite reconduction.**

La décision de renouvellement et le contenu du nouvel accord doivent être fondés sur un **bilan quantitatif et qualitatif de l'accord précédent.**

Circulaire CDE n°93/13 du 25 mars 1993 : « La négociation d'un nouvel accord ne peut utilement intervenir que si un bilan de l'accord précédent a été établi et présenté aux partenaires sociaux ».

Le processus de renouvellement doit être **engagé suffisamment tôt avec un pré-bilan** : au plus tard au début du dernier trimestre de la dernière année de l'accord. **Ce pré-bilan se compose des éléments quantitatifs au regard des engagements, de l'évolution du contexte économique, des éléments qualitatifs.**

Les entreprises planifient systématiquement ce rapport pré-bilan ainsi qu'un rendez-vous avec toutes les parties signataires, certaines fixent ce délai à 3 mois de la fin de l'accord voire 6 mois pour d'autres.

« Dans le courant de la troisième année et au plus tard 3 mois avant la fin de la période d'application, la direction et les organisations syndicales se réuniront pour examiner le bilan et la mise en œuvre de cet accord et pour décider de l'opportunité de négocier les termes d'un nouvel accord pour une nouvelle période à définir ».

IBM France

Le renouvellement est une étape très bien assimilée et détaillée par les entreprises, en lien avec les outils de suivi créés en support.

Les entreprises abordent ainsi dans la même logique les **procédures conformes au Droit du Travail** :

- **de révision**

« L'accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la Direction et une ou plusieurs Organisations syndicales signataires ou adhérentes. Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés. (...) »

Renault VI

- **d'adhésion**

« Conformément à l'article L. 132-9 du Code du travail, une Organisation syndicale non signataire pourra adhérer au présent accord. Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord ».

Supermarchés Champion

- **de dénonciation**

« L'accord peut être dénoncé par les parties signataires selon les dispositions de l'article L132-8 du code du travail ».

UNEDIC

- **de publicité**

« Cet accord est déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle de Rhône Alpes et au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes du Rhône ».

UGECAM

6. Les outils et acteurs du suivi

Le suivi, comme le pilotage, a pour objectif de **suivre la mise en œuvre des plans d'action, doublé d'un rôle d'information et de contrôle**. L'entreprise a le choix des modalités de mise en œuvre du suivi. Néanmoins, toutes les entreprises prévoient dans leur accord la création de commissions de suivi. Elles incluent et s'appuient parallèlement sur les CHSCT et IRP.

6.1 Les « Commissions de Suivi »

Le suivi est généralement opéré par des « Commissions de Suivi ». Cet outil est le plus souvent détaillé dans les derniers articles de l'accord par les entreprises, avant d'évoquer les processus de renouvellement de l'accord.

Cette commission est composée le plus souvent:

- De représentants d'organisations syndicales signataires (environ 2 personnes).
- De représentants de la Direction.

Certaines entreprises y associent d'autres acteurs :

- Médecin du travail.
- Assistante sociale.
- Secrétaire de CHSCT.
- Représentant du CE.
- Correspondants de la mission TH.....

Le comité de suivi est très souvent national, mais certaines entreprises décentralisées ont développé des comités de suivi régionaux, départementaux ou de direction.

Les membres de cette commission se réunissent **environ deux fois par an en moyenne**. Selon la fréquence de ces réunions, l'entreprise peut y associer une **démarche de sensibilisation** et d'information lorsque les réunions sont plus fréquentes. Certaines entreprises ont notamment eu l'idée intéressante de profiter de ces occasions pour **inviter un intervenant extérieur** afin de sensibiliser les collaborateurs sur les types de handicap, les aides à l'emploi etc.

Ces réunions ont pour objectif global et peu délimité la **discussion des programmes annuels, leur application, le suivi et le bilan**. Néanmoins, certaines entreprises donnent une **dimension beaucoup plus proactive** à ces réunions :

« Cette commission se chargera d'impulser au sein de l'entreprise une volonté d'insertion des personnes handicapées : elle émettra toutes propositions utiles en ce sens et notamment en ce qui concerne les actions de sensibilisation, les aménagements de postes, le choix des actions de formation internes et externes à l'entreprise. »

Atral

« Cette commission se chargera d'insuffler, au sein de l'entreprise, une volonté d'insertion des personnes handicapées : elle émettra toutes propositions utiles en ce sens et notamment en ce qui concerne les actions de sensibilisation, les aménagements de postes (...) »

ESRF

Les fonctions de la commission de suivi peuvent être plus détaillées. Ainsi, une entreprise a confié une mission de non discrimination à sa commission de suivi, à savoir apporter une vigilance toute particulière sur le respect des augmentations de salaire :

« La commission de suivi s'assure que la moyenne des augmentations accordées aux collaborateurs handicapés se situe dans la moyenne des augmentations accordées à l'ensemble du personnel ».

Cegetel

Notons que les entreprises spécifient parfois l'obligation de **respect des membres de cette commission du code de déontologie en matière sanitaire et sociale, et des règles de confidentialité.**

Il est toutefois important de rappeler que **ces commissions n'ont nullement comme objectif de se substituer aux obligations de l'entreprise** en matière d'information ou consultation des principaux acteurs de l'insertion. Ainsi une entreprise précise cela très clairement :

« Un tel suivi n'exonère pas CNP Assurances de ses obligations en matière d'information et de consultation des instances représentatives du personnel dans les domaines relevant de l'emploi des travailleurs handicapés ».

CNP Assurances

6.2 Les Institutions Représentatives du Personnel

Dans le cadre de leurs prérogatives fixées par le Code du Travail, elles ont à connaître les questions et modalités relatives à l'insertion des personnes handicapées. C'est pourquoi, chacune d'elle jouit d'un rôle non négligeable en matière d'insertion, lui-même défini dans les accords agréés.

6.2.1 Les Comités d'Entreprise, d'Etablissement

La réglementation (Article L. 432-3 al.5 du Code du Travail) prévoit que le comité d'entreprise – ou à défaut les délégués du personnel – **devra être consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des travailleurs handicapés** (conditions de leur accueil, période d'essai, aménagement des postes de travail).

Ainsi les entreprises spécifient, très rigoureusement et quasi automatiquement, la consultation régulière des CE sur les actions menées et sur les bilans annuels de l'accord.

Ces consultations ne sont pas, pour certaines entreprises, figées. Ainsi elles sont nombreuses à inclure les CE, comme les CHSCT et les organisations syndicales, dans une **démarche de collaboration, de partenariat avec l'ensemble des acteurs de l'insertion.**

« La Mission veillera à maintenir un véritable partenariat entre les différents acteurs sociaux, notamment les équipes ressources humaines, organisations professionnelles, CHSCT, et CE ».

Air France

Ainsi, les entreprises associent les CE à leur politique d'emploi. Ils veillent la plupart du temps :

- à la bonne intégration et au suivi des TH
- au recueil et l'analyse d'informations
- à l'élaboration d'éléments d'information
- à l'information des élus
- au suivi des engagements pris dans l'accord
- au suivi des recours au secteur protégé
- à la gestion des litiges
- ...

De très nombreux accords les associent avant tout à une mission de recueil et **transmission de l'information**.

« En complément des points réguliers réalisés grâce à l'autopilotage RH, des réunions de lancement de l'accord seront organisées sur chaque réseau en présence des interlocuteurs RH des restaurants afin de les préparer à la mise en œuvre des plans d'actions du présent accord et de leur permettre de s'approprier les engagements de l'entreprise. Ces réunions de lancement seront relayées par une information en réunion de Comité d'Etablissement dans tous les restaurants ainsi qu'au siège social ».

Flunch

Certaines entreprises font également intervenir le CE en liaison avec le CHSCT et d'autres acteurs **sur des actions concrètes** :

« En liaison avec le Comité d'Entreprise et ses commissions concernées (CHSCT et Commission Emploi Formation), la Banque Populaire du Nord étudie les possibilités d'insertion ouvertes par la commercialisation de nouveaux matériels permettant l'accès de certains handicapés aux métiers du secteur bancaire ».

Banque Populaire

Néanmoins, certaines entreprises s'en tiennent au **respect des obligations légales**.

« De la même façon, les Comités d'Etablissement seront informés des résultats intermédiaires et des actions menées localement ».

Peugeot Citroën

6.2.2 Les organisations syndicales

Les partenaires syndicaux interviennent lors de la négociation, puis lors de la signature et enfin tout au long de la mise en pratique de l'accord dans l'entreprise. Les partenaires syndicaux ont alors fait acte de leurs revendications en matière d'emploi, de maintien dans l'emploi, de sous-traitance avec le conseil des CE et CHSCT.

L'affirmation d'une volonté partagée des organisations syndicales, avec la direction, de mettre en place l'accord ou de le renouveler est fréquente.

« Le présent accord entend montrer la volonté de l'entreprise et de ses partenaires sociaux de poursuivre et améliorer les actions engagées (...) »

Dassault

« Soucieuses de prolonger et d'améliorer cette initiative, les organisations syndicales et la direction de Décathlon se sont réunies à nouveau dans le but de signer un nouvel accord pour les années 2005 à 2007 »

Décathlon

Les accords **évoquent aussi parfois les attentes des organisations syndicales lors des négociations préalables à l'accord**, qui ont débouché sur des orientations précises.

« (...) les partenaires sociaux de Distribution Casino France, désireux de s'inscrire dans cette politique, ont décidé de conclure le présent accord selon les modalités définies dans l'accord « cadre » Groupe (...) Les partenaires sociaux ont émis le souhait de conclure cet accord prévoyant sur une période de trois ans (...) un programme complet (...). »

Distribution Casino France

Les partenaires sociaux ont un **droit de regard sur les éléments constitutifs** de l'accord tels que la durée, les plans d'action...avec la possibilité d'adapter le contenu au contexte.

« Les partenaires affirment leur volonté, par un nouvel accord, de développer et approfondir la dynamique engagée. Toutefois, conscients que le rapprochement avec le Crédit Lyonnais rend difficile les projets en terme d'emploi, les partenaires sociaux ont souhaité adapter le nouvel accord à ce contexte particulier au plan de sa durée et des engagements sur l'emploi »

Caisse Nationale de Crédit Agricole

Néanmoins, il convient de noter que quelques accords **englobent dans la raison sociale à la fois le nom de l'entreprise, la Direction et les organisations syndicales signataires.**

« (...) La société BD souhaite s'investir dans une démarche active (...). La loi du 10 juillet 1987 (...) ayant ouvert la possibilité d'une politique contractuelle dans le domaine de l'emploi de personnes handicapées, la société BD a opté pour cette démarche. (...) Le présent accord définit les grandes lignes du programme d'actions que la société BD s'engage à développer (...) »

Becton Dickinson

Au-delà de la négociation et de la construction de l'accord, les organisations syndicales jouent **un rôle dans la vie et plus particulièrement le suivi de l'accord.** Ainsi elles sont citées comme membres des commissions de suivi, se réunissant une fois voire deux par an, seuls ou aux côtés de la direction, des CHSCT, des médecins du travail etc. Ils sont la plupart du temps deux en tant que membres des organisations syndicales signataires. Ils ont alors un **rôle de contrôle, de vérification, de mise en garde afin d'assurer le bon déroulement de l'accord.** Les membres des organisations syndicales sont **informés très régulièrement des différentes étapes de la mise en œuvre des politiques d'emploi ou consultés sur des thèmes plus spécifiques.**

« La Direction des Ressources Humaines a souhaité associer à ce projet les partenaires sociaux et a proposé aux organisations syndicales et aux différentes Instances Représentatives du Personnel de se joindre à la réflexion. (...) Monsieur Jean-Luc ODEYER, Directeur des Ressources Humaines de l'entreprise DARTY Rhône-Alpes, a demandé à chaque organisation syndicale présente dans l'entreprise de lui faire des propositions notamment sur l'intégration et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ».

Darty Rhône-Alpes

6.3 Les CHSCT

Existant dans les entreprises de 50 salariés et plus, le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail a des attributions exclusives en matière de prévention des risques professionnels dans l'entreprise. Il est donc **obligatoirement consulté avant tout aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et quand l'employeur envisage de mettre en œuvre des technologies introduisant des mutations de travail importantes.** (Article L. 236-2 du Code du travail). Les mesures prises par l'entreprise en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés notamment l'aménagement des postes de travail entrent dans le cadre des attributions du CHSCT.

C'est pourquoi **les entreprises détaillent de façon quasi générale les missions et les pouvoirs d'action des CHSCT** qui assurent généralement des fonctions :

- de respect du Code du Travail
- de consultation et conseil sur des pratiques de santé
- de participation à la rédaction du bilan annuel
- de contrôle du contenu du bilan annuel
- de recueil de l'information
- d'information des élus
- de suivi des conditions d'insertion
- de contrôle des engagements pris dans l'accord

Les entreprises accordent au CHSCT une légitimité importante en matière d'insertion, de santé et de maintien dans l'emploi. Elles l'affichent pour la plupart très clairement. C'est pourquoi, les CHSCT sont généralement associés et fortement impliqués à tous les groupes de travail : commissions de suivi, comités de pilotage, de contrôle, comités d'entreprise etc... **Ils trouvent alors une place très importante dans la vie et le suivi de l'accord, et particulièrement sur des problématiques de maintien dans l'emploi ou de prévention des risques.**

« L'ensemble des procédures et outils (...) relatifs à l'intégration, au suivi et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées seront présentés et discutés avec les CHSCT (ou DP en cas d'absence de CHSCT notamment pour les magasins de moins de 50 salariés), qui au regard de leurs missions ont un rôle majeur à tenir dans le développement d'une politique d'emploi des personnes handicapées. »

Supermarchés Champion

6.4 Les médecins du travail, assistantes sociales...

Les acteurs médico-sociaux en entreprise exercent des **rôles de conseillers auprès du chef d'entreprise, des salariés, des représentants du personnel en matière de protection contre les risques.** De plus, ils interviennent directement auprès des personnes handicapées en terme de **conseil sur les dispositions matérielles, financières et techniques existant dans l'entreprise ou à l'extérieur.** Ils font ainsi le lien entre la politique d'emploi de l'entreprise et l'ensemble du réseau associatif et/ou médical en matière d'insertion et d'emploi.

Ils sont les interlocuteurs privilégiés à qui les salariés peuvent faire part de leurs difficultés au travail. Le médecin du travail peut donc **constater l'inaptitude et être force de proposition pour l'aménagement d'un poste, d'horaires de travail** etc. L'employeur est tenu de prendre en compte ces propositions, ou de faire connaître les raisons pour lesquelles il ne peut y donner suite. Un assistant social pourra par exemple rechercher des aides pour un salarié rencontrant des difficultés de logement et/ou difficultés financières.

Les entreprises sont donc nombreuses à impliquer les responsables des services médicaux et sociaux de leur entreprise pour favoriser certaines actions telles que le maintien dans l'emploi. Ainsi, en amont, ils sont intégrés aux comités de pilotage, de suivi, et ont un droit de regard tout à fait essentiel, dans la très grande majorité des accords.

« L'organisation s'appuie sur un coordinateur local (...), des intervenants (médecin, assistante sociale, (...)). »

Commissariat à l'énergie atomique

« BD s'engage à confier à une équipe la responsabilité de cette politique d'insertion en nommant : un coordinateur appartenant au service santé qui sera chargé du suivi du développement des actions prévues dans l'accord, de l'information et de la sensibilisation du personnel. (...) ».

Becton Dickinson

« Le Responsable Insertion Central et les Correspondants Insertion travailleront en étroite collaboration avec les médecins du travail et les assistantes sociales de leur établissement. En effet, au delà du rôle que ces derniers jouent dans l'insertion et la réinsertion des cas individuels, ils sont à même d'aider dans la mise en place d'actions nouvelles propres à dynamiser la politique d'insertion de TOTAL FINA ELF ».

Total Fina Elf

Les entreprises attribuent aux services médicaux, comme aux CHSCT, et de façon très répandue **un rôle d'anticipation et de prévention**, dans les actions de prévention pour le maintien dans l'emploi. La Poste détaille les rôles de la « médecine de contrôle » qui apporte conseil et information ainsi que les rôles de la médecine de « prévention professionnelle ».

« Elle a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. C'est le médecin de prévention professionnelle qui donne un avis sur l'état de santé de l'agent à son poste de travail (...) ».

La Poste

7. Les acteurs et outils d'animation interne

7.1 Une structure dédiée

Les entreprises ayant signé un accord optent toutes pour la création ou la pérennité d'une structure dédiée ou pour l'attribution de responsabilités à un chef de projet. Leur fonction est indispensable pour faire vivre l'accord et les entreprises adaptent ces postes et ces structures à leur culture, leurs besoins ou leurs objectifs.

La plupart des accords s'attachent à détailler cette fonction et y apportent toutes les informations opérationnelles et matérielles nécessaires. Les entreprises donnent des titres différents à ces fonctions:

« *Mission d'Insertion pour les Personnes Handicapées* » Air France

« *Cellule de coordination* » Banque de France

« *Cellule handicapés* » Caisse Nationale de Crédit Agricole

« *Mission Handicap* » Cegetel.....

Les responsables de ces services ont également des titres appropriés :

« *Chef de projet* » Dassault ; « *Coordinateurs locaux* » CEA Valhro ; « *Responsable de l'insertion des personnes handicapées* » Axa France France ; « *chargé de mission* » Cegetel.....

7.2 Des fonctions détaillées et tournées vers les acteurs de l'entreprise

Si les chefs de projet n'ont pas les mêmes profils ou les mêmes titres et responsabilités, les **missions détaillées sont toutefois très semblables et souvent très explicites** dans l'accord. Les missions de ces responsables sont souvent détaillées comme telles :

- Coordination du projet dans le Groupe
- Développement et mise en œuvre des actions
- Animation du réseau de partenaires extérieurs (associations, organismes de placement...) et des acteurs internes (services sociaux, médecine du travail...)
- Suivi des actions et contrôle des résultats
- Réalisation et suivi du budget
- Etablissement des documents de suivi et de bilan (rapports à la DDTEFP, déclaration DOETH...)
-

Ces personnes et organisations dédiées sont le plus **souvent rattachées à la Direction des Ressources Humaines ou à la Direction des Relations Sociales de l'entreprise et plus rarement au service santé**. Ces responsables, souvent en lien direct avec la DRH ou la Direction des Relations Sociales, bénéficient donc d'une légitimité et d'un certain pouvoir.

Le Directeur des Affaires Sociales de la Banque Populaire est par exemple affecté, pour une partie de son temps, à « *la promotion, au suivi et à la réalisation des actions en faveur des personnes handicapées (...)* ».

De plus, **les accords précisent fréquemment l'importance de lier ces services à l'ensemble de l'entreprise** afin que chacun soit acteur du processus d'intégration, en créant parfois des cellules localement, à l'aide de « correspondants locaux » ou « correspondants régionaux ».

« Cela passe par une organisation dotée de moyens humains et matériels suffisants et (...) s'appuie (...) sur l'implication la plus large possible des acteurs de l'entreprise (...). Un correspondant local des Ressources Humaines ayant pour mission d'être un véritable relais sur le terrain. Il sera en contact direct avec la Mission Handicap qui l'aidera à concrétiser l'embauche et la prise en charge (...) ».

Axa France

« La politique d'insertion ne peut être le fruit que de l'action de toutes les sociétés signataires d'un accord pour l'emploi des personnes handicapées et donc impliquées dans sa mise en œuvre. Il faut néanmoins l'impulsion d'une structure centrale, appuyée et accompagnée dans son fonctionnement par les différentes représentations du personnel (...) ».

Société Distribution Casino France

Les missions handicap travaillent en **collaboration constante avec les IRP**. Ainsi la plupart des entreprises actent très clairement l'obligation et le droit de regard des signataires et de l'ensemble des acteurs sur le pilotage et ses méthodes.

Ainsi, le Groupe Cegetel souhaite que la Mission Handicap se compose d'un chef de projet mais aussi « *(...) de membres occasionnels (médecin, infirmière, responsable RH...) apportant leur expertise ponctuellement dans leur domaine de compétences* ».

Cegetel

« Un responsable de la Mission Insertion des Handicapés (MIH), en poste à temps complet, rattaché à la Direction des RH, assurera l'animation et la coordination des actions en s'appuyant sur l'implication des acteurs porteurs de cette mission dans l'entreprise, à savoir : DRH, Représentants du personnel, CHSCT, service du recrutement et de la formation, membres des

services médicaux et sociaux, services de la communication interne et externe, service des moyens généraux, compétences ergonomiques de l'entreprise... ».

CNP Assurances

8. Les bilans et relations avec l'administration

Les employeurs assujettis à l'obligation d'emploi doivent **fournir à l'autorité administrative une déclaration annuelle obligatoire ainsi qu'un rapport annuel de bilan.**

8.1 La Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH)

Cette déclaration doit être remplie selon des modalités bien précises. La DOETH doit être envoyée (article R. 323-9 du Code du travail) :

- en recommandé avec avis de réception
- avant le 15 février de l'année suivante
- au Préfet du département où l'entreprise a son siège ou du département de chaque établissement.

Les entreprises **évoquent peu la phase d'élaboration des DOETH**. Néanmoins certaines entreprises englobent cette mission dans celles des missions de pilotage.

« Elle (la mission HANDIPACTE) est responsable de la gestion des actions prévues, la préparation du projet de budget annuel, le suivi du budget (...), l'établissement d'un rapport annuel conformément à la DOETH (Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés) ».

Société Distribution Casino

Si l'accord concerne plusieurs établissements, une déclaration globale doit tout de même être adressée au Préfet du siège de l'entreprise, **accompagnée des copies de déclaration de chaque établissement et l'agrégation au niveau de l'entreprise des éléments chiffrés** d'information contenus dans ces déclarations (Article R. 323-9-2 du Code du Travail). Or, les entreprises sont rares à préciser ces étapes.

D'autre part si la DOETH entre dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'établissement, la déclaration doit comporter les pièces justificatives de « l'état d'avancement du programme prévu par l'accord ». Article R. 323-9-1 du Code du Travail. Certaines entreprises spécifient les conditions d'élaboration et de rendu de cette DOETH.

« Chaque région et direction centrale (ou groupes de directions dotés d'un CE) établira une déclaration annuelle, y annexera la liste détaillée des contrats passés avec le secteur protégé, la portera à la connaissance du comité d'établissement et la transmettra pour information à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dont elle dépend, en faisant référence à l'accord d'entreprise dont elle dépend ».

SNCF

Les employeurs tenus de fournir une déclaration annuelle doivent la porter à la connaissance du CE ou à défaut des DP. (Article R. 323-10 du Code du Travail), sous réserve de l'obligation de confidentialité des informations personnelles. (DGEFP – 1989).

8.2 Bilan annuel

Les entreprises doivent réaliser tous les ans un bilan de l'application de l'accord et le communiquer à la DDTEFP du siège afin *« de faciliter l'appréciation des éléments fournis au moment du dépôt de la déclaration annuelle »* Circulaire n°93/13 du 25 mars 1993.

Un très grand nombre d'entreprises notifient dans l'accord l'existence de ce bilan annuel, mais ne détaillent pas les contenus.

« Chaque année, le bilan annuel des actions sera présenté et commenté par la « Mission Handicap » à la DDTEFP de Paris ».

Axa France

« Un bilan annuel sera présenté à la Commission de Suivi et sera transmis à l'Administration ».

Caisse Nationale de Crédit Agricole

De plus le bilan annuel est parfois **utilisé dans le cadre des procédures de renouvellement.**

« Un bilan global sera présenté aux organisations syndicales signataires, 6 mois avant la fin de l'accord, dans une perspective d'aménagement et de reconduction de l'accord ».

Dassault Aviation

Néanmoins, ce rapport permet également à l'entreprise de **se positionner et d'insuffler de nouveaux objectifs.**

« (...) Ce bilan fera le point sur :

- le nombre de travailleurs handicapés et assimilés employés (...)*
- la coopération avec le secteur du travail protégé*

- les actions de sensibilisation (...) »

Banque Populaire du Nord

9. La pesée financière

L'agrément de l'accord suppose une pesée financière qui doit être **évaluée par l'entreprise et indiquée directement soit dans l'accord soit en annexe pour des raisons de confidentialité.**

« Il apparaît indispensable de pouvoir mesurer la valeur des engagements contenus dans l'accord, y compris lorsqu'ils relèvent d'une démarche principalement qualitative. Les actions répertoriées dans les plans doivent donc être assorties d'éléments de chiffrage propres à faciliter la pesée financière de l'accord. Ce chiffrage peut pour des raisons de confidentialité vis-à-vis des tiers, être renvoyé à une annexe ou dans un document n'ayant pas vocation à être public mais il reste nécessaire pour la conclusion et l'agrément de l'accord. » (Circulaire 25 mars 1993, CDE n°93-13).

La décision d'agrément prend en compte la **comparaison entre le montant théorique de la contribution Agefiph et l'évaluation financière des actions de l'accord à réaliser par l'entreprise.** La plupart des entreprises évoquent très souvent ce mode de valorisation.

« Le budget afférent au financement des actions définies par le présent Accord est déterminé en début de chaque année. Il est égal au montant de la contribution qui serait versée à l'Agefiph en l'absence de l'Accord ».

CEA Cadarache

Les éléments chiffrés à prévoir sont généralement détaillés selon les plans ou objectifs :

- d'embauche.
- d'insertion.
- de formation.
- de maintien dans l'emploi.
- d'adaptation aux mutations technologiques.
- de mise en place et du fonctionnement d'une cellule de suivi interne.
- de mesures d'accompagnement.
- d'autres actions.

La part relative de chacun de ces éléments est très variable d'une entreprise à l'autre. Elle ne permet pas de dégager des valeurs indicatives de référence.

Deuxième partie : Le contenu et les éléments forts

L'accord d'entreprise traduit la politique d'emploi que se donne l'entreprise. Cette politique d'insertion des travailleurs handicapés s'inscrit dans la politique de gestion des ressources humaines de l'entreprise. Les accords prévoient donc des actions en matière de recrutement, accueil, formation....

Au-delà des chapitres « classiques » sur l'embauche, le maintien dans l'emploi etc. apparaissent dans certains accords des chapitres visant à assurer l'égalité professionnelle des travailleurs handicapés notamment concernant leur évolution professionnelle ou leur rémunération.

« La Direction portera une attention particulière aux indicateurs de mesure de la performance pour les travailleurs handicapés, dès lors que le handicap peut avoir une répercussion directe sur la performance, et, de ce fait, sur la rémunération. »

Darty Rhône Alpes

Certains chapitres bénéficient de titres adaptés à l'entreprise notamment pour les Supermarchés Match « *adaptation aux exigences métiers* », « *management de la politique d'emploi* » ; « *actions de soutien para professionnel* » ou pour l'ESRF qui fait part d'un article « *Travail et conditions de vie des handicapés dans l'entreprise* ».

Néanmoins, la structure des accords reste en très grande majorité celle que nous détaillons ci-dessous.

1. Le préambule

Les entreprises s'attachent très régulièrement à détailler un préambule en guise d'introduction en y détaillant :

- L'entreprise et ses services
- Le cadre légal
- Le champ d'application
- La définition légale du handicap, incapacité ou invalidité
- Les engagements de l'entreprise en faveur des personnes handicapées
- L'énoncé des chapitres de l'accord
- ...

Cette phase introductive est très largement utilisée par les entreprises. Les Supermarchés Match réservent par exemple 3 pages sur 13 de l'accord au préambule. Ils présentent notamment sur une page entière l'entreprise et les effectifs avec le détail des implantations des supermarchés, des missions de la direction commerciale, des entrepôts, des sites administratifs etc.

Les entreprises y exposent parfois leurs **difficultés propres ou les spécificités du contexte économique social voire politique environnant.**

« En cas de reprise d'un chantier où l'on succède à une autre entreprise de nettoyage, le nouveau prestataire doit « garantir l'emploi » du personnel ouvrier affecté à ce chantier sous réserve du respect de certaines conditions. Ceci ayant pour conséquence une limitation de nos possibilités de recrutement de personnel d'une part et d'autre part un fort turn-over du personnel ouvrier (...) ».

Groupe Gom France

Les entreprises véhiculent également très souvent dans le préambule les **ambitions et valeurs politiques, sociales, humaines de l'accord.** Les entreprises mettent régulièrement en avant des **principes humanistes**, elles parlent alors de solidarité, de respect, de culture d'entreprise, de responsabilités, de partage....

« L'UES Assurance France Generali entend montrer son engagement de mettre en œuvre une politique responsable, cohérente et durable en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Conscient que l'emploi des travailleurs handicapés représente un enjeu important de la responsabilité des entreprises, l'UES Assurance France Generali souhaite développer des actions (...). Au-delà de la seule réalisation des objectifs définis, l'ambition du présent accord réside dans le renforcement de la solidarité pour développer l'emploi et l'insertion des personnes handicapées. »

Assurance France Générali

Elles font également ressentir **leur dynamisme et leur vivacité** à l'aide de mots tels que : « agir », « s'investir », « participer à l'effort », « motivation », « ambition », « démarche active d'insertion », « actions » etc...

Le préambule est aussi une occasion pour des entreprises de **véhiculer certains principes de droit, et d'égalité entre les individus.** A ce titre, de nombreuses entreprises **valorisent souvent dans cette partie les compétences et non pas le handicap**, comme ici, ou bien dans la partie « recrutement ».

« Les signataires du présent accord considèrent que les travailleurs handicapés sont des individus recrutés ou maintenus dans l'emploi pour leurs compétences et leurs aptitudes professionnelles et non au regard de leur handicap ».

Darty Rhône-Alpes

Le préambule est donc très souvent le moyen de « poser la situation » et de faire passer un message plus « humaniste » et moins technique.

2. Le recrutement

Le plan d'embauche doit situer l'entreprise par rapport à sa volonté et son besoin d'atteindre l'obligation légale en fonction des résultats de taux d'emploi et d'embauche détaillés par les états des lieux ou diagnostics. Le recrutement occupe ainsi une **place privilégiée dans l'ensemble des accords**, il est situé dans les premiers articles, est détaillé, précis et constitue un des principaux axes stratégiques de la politique d'emploi.

« L'embauche en milieu ordinaire constitue l'axe majeur de l'Accord ».

Laboratoires Pierre Fabre

« Le plan d'embauche est élaboré au niveau national. Toutefois, l'emploi des personnes handicapées continuera d'être un objectif prioritaire pour chaque établissement »

IBM France

2.1 Mode de valorisation

Le calcul de l'effectif à recruter peut s'exprimer :

- En **nombre de travailleurs handicapés**. Les entreprises ont bien évidemment des capacités de recrutement très variables en fonction de leur activité, de leur taille, de leur marché et de la durée de leur accord. Les entreprises n'ont aucun minima à atteindre, si ce n'est à moyen ou long terme l'atteinte des 6%.

« Lafarge Holding se fixe comme objectif de recruter un minimum de 3 personnes handicapées pour la durée du présent accord (35 personnes ont été recrutées en 2003 en CDI à temps plein) ».

Lafarge

- En **pourcentage des flux d'embauches**.

« DASSAULT AVIATION se fixe l'objectif de parvenir en 2005 à effectuer 2% de ses embauches parmi des personnes handicapées ».

Dassault Aviation

- En **nombre d'Unités Bénéficiaires.**

« L'effort annuel s'articulera en moyenne de la manière suivante : embauche + 14.58 UB, contrat en alternance + 5 UB, Intérim + 1.5 UB, CAT + 0.5 UB, Passage Cotorep interne + 5 UB, Stages + 0.42 UB (...) ».

Laboratoires Pierre Fabre

Les objectifs de recrutement sont négociés **en fonction des prévisions de recrutement globales de l'entreprise et des changements qu'elle pourrait être amenée à vivre** : fusions, acquisitions, plans sociaux etc.... Des entreprises affichent très clairement les conditions d'une bonne santé économique afin d'atteindre ces niveaux de recrutement.

« ALSTOM Power Hydro connaît en effet une situation économique délicate, liée à un contexte de marché très tendu. Dans ces conditions, les perspectives d'embauches s'en trouvent réduites ».

Alstom Power Hydro

Des entreprises exposent également leurs **difficultés de recrutement** dues à la nature même des candidatures de personnes handicapées ajoutées aux contraintes imposées par le secteur ou le marché de l'entreprise .

« Plus de 80% des postes ouverts à l'ESRF sont des postes nécessitant un profil scientifique ou technique à des niveaux de qualification élevés (bac+2 à doctorat), et le problème principal que nous rencontrons en matière de recrutement est le faible nombre de candidatures de personnes handicapées correspondant à ces niveaux ».

ESRF

2.2 Objectifs

Les objectifs de recrutement détaillés par les entreprises dans les accords sont de plusieurs ordres :

- **Atteindre les 6% et au delà**

« Le Groupe Cegetel s'engage, en privilégiant les emplois pérennes, à intégrer des personnes handicapées, définies en unité, dans son flux d'embauches à raison de :

- 6% en 2003
- 7% en 2004
- 8% en 2005 ».

Cegetel

- **Tendre vers les 6%**

« (...) L'objectif est de maintenir un taux minimum de 4% de travailleurs handicapés et de le faire évoluer vers les 6% prévus par la loi ».

Laboratoires Pierre Fabre

- **Stabiliser et ne pas faire chuter** le taux d'emploi actuel

« Les signataires de la Charte se fixent comme objectif de maintenir le pourcentage de travailleurs handicapés et assimilés par la réglementation (pondérés en unités bénéficiaires) (...) ou à tout le moins ne pas descendre sous le seuil de l'obligation légale de 6% ».

Banque Populaire du Nord

- **Augmenter progressivement** le taux d'emploi

« La Compagnie tentera d'augmenter son taux d'environ 1% à l'issue du présent accord, s'efforçant de passer de 3.5% à 4.5% de personnes handicapées ».

IBM France

L'usage du principe de péréquation est fréquent et rappelons qu'il permet une harmonisation des ces objectifs sur l'ensemble des établissements de l'entreprise concerné. Les objectifs sont alors globaux et intégrés à l'entreprise elle-même.

La fixation de tels objectifs **dépend souvent de la situation de l'entreprise, de son marché, de sa capacité à dynamiser la politique d'emploi. Les objectifs fixés et la portée de l'accord résultent d'une évaluation, d'une intégration et d'une négociation rigoureuses.**

Et, malgré les objectifs de recrutement parfois élevés, certaines entreprises souhaitent tout de même assurer un **recrutement qualitatif et basé sur les compétences effectives du candidat.**

« (..) outre l'aspect quantitatif, les embauches effectuées doivent l'être au regard des qualités professionnelles et personnelles des candidats, et non en fonction de leur reconnaissance travailleur handicapé (..) ».

Décathlon

2.3 Méthodes et outils

Les **méthodes et outils utilisés sont variés.** Néanmoins, la plupart des entreprises font très souvent le choix de les **cumuler afin de se donner toutes les chances de « réussir » leur plan**

d'embauche. Aussi, elles n'hésitent pas à innover et créer de nouvelles méthodes, ou utiliser des techniques ayant déjà démontré leur efficacité.

- **Favoriser les relations avec des organismes** d'insertion spécialisés (ANPE, Cap Emploi, Ohé Prométhée, OIP, Tremplin²...).

« La Société CSF développera un rapprochement auprès des institutions telles que l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE), les Equipes de la Maison du Handicap et des associations régionales et départementales oeuvrant pour le recrutement et l'intégration en milieu ordinaire des personnes handicapés afin de développer avec ces organismes un véritable partenariat ».

Supermarchés Champion

- **Traiter de façon privilégiée les candidatures** de personnes handicapées.

« A niveau égal de compétences, les services de recrutement traiteront les candidatures de travailleurs handicapés avec une attention particulière ».

Air France

Dans le même ordre d'idée, l'UNEDIC s'attache à favoriser le recrutement **en fonction du handicap et du sexe.**

« Les personnes atteintes d'un handicap lourd (cécité et malvoyance, surdité et malentendance, impossibilité de se mouvoir sans prothèse ou orthèse) nécessitant des aménagements importants pour exercer une activité professionnelle, ont plus de difficultés que les autres à trouver du travail. En conséquence, l'Assurance Chômage s'engage à favoriser le recrutement de salariés atteints par ce type de handicap. (...) Dans la population des demandeurs d'emploi handicapés, les femmes ont plus de difficultés que les hommes à trouver un emploi. En conséquence, l'Assurance Chômage sera attentive à respecter la parité dans ses embauches de salariés handicapés. »

UNEDIC

- **Valoriser les CDI.**

« Embauche directe en CDI. (...) les signataires conviennent de réaliser sur la durée de l'Accord, au moins 2 recrutements sous contrat à durée indéterminée par an. »

CEA Cadarache

- **Développer de nouveaux contrats** (contrats d'apprentissage, d'alternance, saisonniers, d'intérim...).

² Association d'aide à l'insertion professionnelle des personnes handicapées et notamment des jeunes diplômés

« Plan d'embauche en milieu ordinaire : (...) Aéroports De Paris s'engage : à recruter sur la durée de l'accord un minimum de 16 travailleurs handicapés en contrat à durée indéterminée (CDI) dont trois en contrat d'adaptation. (...) à faire bénéficier chaque année deux handicapés d'un contrat de formation en alternance (qualification, apprentissage) (...), à développer, en fonction des possibilités offertes par sa situation générale d'emploi, toutes autres formes d'embauche (CDD, CES, nouveaux contrats éventuellement mis en place par l'Etat) (...) ».

ADP

Nous constatons que les entreprises, de façon régulière, mettent un **point d'honneur à valoriser les contrats spéciaux dont le contrat d'apprentissage, d'alternance, ou contrats de professionnalisation**, dont elles disent parfois qu'ils sont de très bons moyens d'aide à l'insertion et par la suite à l'accès à un emploi stable.

Toutefois, certaines entreprises anticipent les **éventuelles dérives** pouvant amener ces personnes dans une situation de précarisation.

« Par ailleurs, une attention particulière est portée à la titularisation des intérimaires handicapés ainsi qu'aux CDD, pour tout emploi précaire appelé à se pérenniser ».

IBM France

- **Elaborer des partenariats** avec des Ecoles, Universités, centres de formation (Bourses d'études, participation à des forums, intervention de collaborateurs à des formations.

« ALSTOM Power Hydro souhaite entrer en contact avec les jeunes handicapés étudiants des écoles ou universités, afin de les informer au sujet des métiers de l'entreprise et des débouchés offerts par le marché du travail, dans ce secteur d'activité. »

Alstom Power Hydro

Certaines entreprises, souvent dans le secteur des hautes technologies, font un effort important en matière d'anticipation du recrutement. Ainsi les entreprises ont institué via l'accord des **partenariats intéressants et novateurs avec des Universités, grandes écoles ou centres de formation**. Des entreprises comme IBM, Dassault, la SNCF etc... fournissent aux étudiants des **soutiens financiers** (bourses d'études, prêts...), **techniques** (prêts ou dons de matériel informatique, financement de matériel médical...), **humains** (tutorat, parrainage par des collaborateurs, interventions...). Elles tentent de prévenir ainsi les carences de demain observées aujourd'hui en matière de recrutement de cadres commerciaux, d'ingénieurs...

- **Elaborer des outils techniques** (logiciels, base intranet...) ou administratifs (guides, dossiers...) d'aide au recrutement.

« Dans sa démarche de recrutement, le chef d'établissement utilisera le guide pour l'embauche et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. (...) Afin de compenser l'effet mécanique du décompte légal des unités et les départs en retraite prévus pour les prochaines années, les chefs d'établissements utiliseront l'outil de gestion prévisionnelle ».

Société Distribution Casino

- **Attribuer des postes aux travailleurs handicapés.**

Des entreprises attribuent des « profils de handicap » correspondant à certains postes.

« Le responsable recrutement « jeunes et Travailleurs Handicapés » définit avec le chef de services les profils de handicap compatibles avec les métiers à l'aide des fiches de poste. Il l'informe ensuite sur l'accompagnement et les aides qui peuvent être sollicités ainsi que les impacts économiques de ce recrutement (coût des aménagements éventuels, aides envisageables...) »

Kiabi Europe

Néanmoins, la plupart des entreprises ne retiennent pas cette modalité.

« L'INSTITUT FRANÇAIS DU PÉTROLE conserve le principe de ne pas déterminer de postes réservés au profit de travailleurs handicapés. Chaque poste disponible peut être pourvu par une personne handicapée ».

Institut Français du Pétrole

- **Responsabiliser et dynamiser les équipes**

« Une préoccupation constante de l'Entreprise sera que chacune de ses composantes se sente responsable de l'atteinte des résultats, en fonction de son potentiel de recrutement. Dans cet esprit, une attention particulière sera portée à l'égard des entrepôts, des services centraux, et des magasins actuellement peu contributifs, de sorte que ceux-ci s'impliquent pleinement dans la politique d'emploi des personnes handicapées. »

Supermarchés Match

- **Développer des « passerelles à l'embauche » : les stages.**

« Nous nous engageons à participer à l'insertion des personnes handicapées en proposant des stages, qui constituent pour les personnes handicapées en phase de réinsertion un excellent moyen de faire le point sur leurs compétences et de consolider leurs acquis. (...) Par ailleurs ces stages sont l'occasion d'identifier des profils intéressants pour les équipes d'accueil et de prendre conscience des possibles adéquations entre les situations de handicap et les métiers de l'ESRF ».

- Mettre en place des **sites « pilotes » facilitant l'embauche**

« Cet effort se concrétisera par la mise en place de « chantiers pilote », qui réuniront les conditions pour faciliter l'adaptation/formation de stagiaires affectés à des postes d'agent de service : sensibilisation des chefs de site/tuteurs (...) accessibilité en transports en commun, diversité des postes de travail. Cette formule de chantier pilote nous semble particulièrement adaptée pour l'intégration professionnelle d'une population handicapée souvent en grande difficulté socio-professionnelle. »

Groupe Gom France

- **Mobiliser les équipes** de recrutement et/ ou les collaborateurs autour d'évènements spéciaux

« Organisation, tous les ans, de notre propre opération de recrutement : « Compétences et handicap ». Action d'envergure nationale, elle aura pour objectif la mobilisation nationale de nos responsables hiérarchiques en vue du recrutement de collaborateurs handicapés. Mise en place de journées « portes ouvertes » sur les grandes agglomérations pour faire découvrir l'entreprise et ses métiers au public handicapé et aux structures d'insertion. Deux manifestations par an ».

Décathlon

3. L'accueil et l'insertion

3.1 Objectifs

La qualité de l'accueil d'une personne handicapée nouvellement recrutée est de nature à influencer l'ensemble de son parcours dans l'entreprise puis de son développement personnel et professionnel. Cette étape est déterminante car elle inclut les salariés de l'entreprise mais aussi les collègues de la personne handicapée recrutée. Il s'agit alors parfois d'une première rencontre et la plupart du temps d'un premier contact avec le handicap. **C'est pourquoi il est important de « réussir » cette étape** comme le précise la SNCF *« l'intégration comporte plusieurs étapes dont chacune doit être réussie : le recrutement, l'accueil, le suivi de l'intégration, les aides sociales, la préparation à l'évolution dans l'entreprise ».*

Nous remarquons ainsi qu'une très large proportion des entreprises consacrent quelques articles ou quelques lignes de leur accord à ce sujet (CNP Assurances par exemple nomme le 4^{ème} chapitre de son accord : *« Plan d'insertion »*, il *« concerne toutes les actions facilitant l'accueil et l'intégration professionnelle des personnes handicapées dans l'entreprise »*), donnant ainsi à l'insertion et l'intégration toute son importance.

3.2 Méthodes et outils

Plusieurs éléments développés par les entreprises peuvent favoriser et aider à l'accueil et l'intégration de ces salariés :

- **L'accompagnement personnalisé** par un tuteur volontaire et formé.

De très nombreuses entreprises ont recours à ce type d'accompagnement pour favoriser l'insertion.

« Un tuteur sera choisi dans l'environnement professionnel immédiat du travailleur handicapé arrivant afin de faciliter et de réussir son insertion. Il accompagnera professionnellement le travailleur handicapé pendant les six premiers mois de présence au CEA. Ce tuteur pourra bénéficier de 2 journées de formation spécifique organisées par des organismes spécialisés. »

CEA Cadarache

- La **réalisation d'actions de sensibilisation**, d'information, auprès des collaborateurs, équipes accueillantes et/ ou salariés handicapés.

« L'encadrement doit tout particulièrement préparer l'accueil du travailleur handicapé (...) cette préparation implique : (...) la formation nécessaire pour préparer et sensibiliser les acteurs participant à l'insertion des travailleurs handicapés, dont le hiérarchique de proximité et l'agent facilitateur volontaire. (...); L'information du hiérarchique de proximité, du personnel (la préparation de l'environnement de travail à l'accueil d'une personne handicapée fera, si nécessaire, l'objet d'une information adaptée) (...), du travailleur handicapé : une bonne insertion nécessite également une bonne information, des initiatives seront prises à cet effet en fonction du handicap. »

SNCF

- Le **recensement et la discussion avant embauche des besoins, attentes ou difficultés** du salarié et de l'équipe.

« Une réunion préliminaire se tiendra entre le tuteur, le coordonnateur local et le correspondant du département ou de l'unité concernée, dans un délai suffisant préalablement à l'arrivée du travailleur handicapé afin de déterminer les aménagements du poste de travail encore nécessaires pour une insertion optimale du nouveau recruté ».

CEA Valhro

- **L'échange à l'aide de bilans d'insertion réguliers** menés en interne ou par des organismes spécialisés

« L'entretien annuel d'appréciation commun à l'ensemble du personnel permet d'apprécier régulièrement l'intégration professionnelle du travailleur handicapé dans l'emploi. Il permet notamment de faire le point sur la tenue du poste de travail et le comportement dans l'équipe. Faire le point au bout d'un an de travail en entreprise permet à la hiérarchie de veiller à l'actualisation ou au développement de la compétence du travailleur handicapé ».

CIC Lyonnaise de Banque

- La création et l'utilisation **d'outils de GRH ou de techniques d'insertion spécifiques.**

« Une grille d'évaluation spécifique sera élaborée à partir de la fiche de poste type afin de permettre une évaluation des compétences qui prenne en compte le ou les handicaps de la personne ».

Kiabi Europe

Ces outils interviennent aussi dans des entreprises qui ont notamment **connu des échecs ou des difficultés à l'insertion.**

« Le nombre important de salariés handicapés ayant quitté l'entreprise pose donc la question de l'adaptation au poste de travail et des moyens mis en œuvre pour permettre le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. (...) Avant l'embauche, une analyse de poste de travail devra être faite par le comité de pilotage en association avec le directeur de l'unité pour permettre la meilleure adéquation possible entre les capacités requises et les aptitudes de la personne handicapée. »

HRC Eliance Autoroutes

- **L'information sur les aides accordées** par l'entreprise.

« Dès l'accueil ou dès l'apparition d'un nouveau handicap, l'entreprise informera ses salariés sur les différentes formes d'aides qu'elle peut lui proposer, conformément aux termes de l'accord. Ce travail sera réalisé en partenariat avec la Mission et les services sociaux et médicaux de l'entreprise, ainsi que les CE et les CHSCT ».

Air France

Certaines entreprises évoquent très succinctement les conditions d'accueil et d'intégration de leurs salariés. Néanmoins, elles associent fréquemment le terme « insertion » ou « plan d'insertion » à la formation ou à l'embauche, et ne le distinguent pas. Ainsi Casino nomme son article 7 « Plan d'insertion et de formation » et y inclut les dispositions d'accueil des travailleurs handicapés. D'autres limitent les dispositifs d'accueil et d'insertion à la communication et sensibilisation.

L'importance, a priori apportée à cette étape de l'embauche, prouve combien les entreprises signataires d'accords ont pris conscience de l'importance de la phase d'intégration.

4. Le maintien dans l'emploi et la prévention des risques

4.1 Objectifs

Le plan de maintien dans l'emploi doit permettre aux bénéficiaires de la loi de 1987 d'exercer une activité professionnelle sans contraintes matérielles, techniques, organisationnelles ou psychologiques.

Les entreprises proposent donc très souvent deux alternatives comme ici :

« L'UES Assurance France Générali s'engage :

- à **mettre en œuvre tous les moyens adaptés**, pour autant que leur handicap l'autorise, permettant le maintien dans leur poste des salariés qui seraient reconnus « travailleurs handicapés » ou dont le handicap viendrait à s'aggraver,
- si le maintien dans le poste s'avérait impossible, à **assurer leur reclassement** au sein de leur établissement ou, le cas échéant, dans l'UES Assurance France Générali. »

Assurance France Générali

Les entreprises, à la lecture des accords, accordent **une importance toute particulière au maintien dans l'emploi.**

« (...) Comme dans les accords précédents, l'Etablissement mettra tout en œuvre pour tenter de reclasser, au sein de l'Entreprise, ses salariés bénéficiaires de la Loi de 1987 par la recherche de postes adéquats (...) »

Port Autonome de Dunkerque

« (...) toutes les mesures seront recherchées ».

Commissariat à l'énergie atomique

Et, dans le cas où les entreprises ne rencontrent pas de problématiques de maintien dans l'emploi, **elles anticipent parfois malgré tout un des enjeux de demain : le vieillissement des salariés.**

« La problématique du maintien dans l'emploi ne se pose pour l'instant que très peu chez DECATHLON. Néanmoins, avec le vieillissement de nos effectifs, ce sujet prendra une part de plus en plus importante dans la gestion des ressources humaines. C'est pourquoi, les actions suivantes sont envisagées ».

Décathlon

D'autres évoquent également les problématiques de maintien de salariés non reconnus par la COTOREP mais souffrant de **maladies graves**, impactant de fait leur activité professionnelle.

« Parfois des maladies graves et chroniques, compatibles avec une activité professionnelle, sans avoir fait l'objet d'une reconnaissance formelle du travailleur handicapé, soulèvent des problèmes de même nature que ceux du handicap déclaré. (...) Devant de telles situations, sur proposition du médecin du travail, émise selon le souhait de l'intéressé, et dans le respect du secret médical, le chef d'établissement peut, pour une durée limitée, étendre les dispositions du présent accord. »

Renault VI

Ainsi les entreprises font très largement preuve d'engagements solides, de créativité dans la recherche d'actions, et surtout d'anticipation, étant donné le nombre d'actions engagées en faveur de la prévention.

4.2 Méthodes et outils

Ainsi, les entreprises proposent :

- Des **aménagements de postes, de matériel et des travaux d'accessibilité** dès que cela est nécessaire. Elles axent en priorité leur plan de maintien dans l'emploi sur ces actions. L'aménagement des postes ou l'accessibilité des sites sont souvent exposés comme la **condition du succès d'une étape que nous avons décrite plus haut : l'insertion ou l'intégration du salarié.**

« En conséquence, il est souhaitable d'engager un travail de fond favorisant l'accessibilité des sites. Ainsi, des installations spécifiques (rampe d'accès pour fauteuil, monte-handicapé, sanitaires adaptés etc.) seront proposées à chaque fois que des travaux de rénovation seront programmés. Cette action devrait permettre à terme une meilleure intégration des personnes handicapées moteur ».

Laboratoires Pierre Fabre

Or, c'est aussi pour d'autres entreprises une **modalité de respect de la loi.**

« La Poste veillera à ce que toutes les constructions nouvelles ou restructurations de bâtiments soient réalisées conformément à la réglementation en vigueur (arrêté du 27 juin 1994). »

La Poste

Les aménagements de postes sont souvent pris en compte et activés au cas par cas, en fonction des besoins.

« Les dispositions actuelles pourront être adaptées au cas par cas en fonction de la situation de handicap de chaque collaborateur ».

Cegetel

Certaines entreprises proposent comme plan de maintien dans l'emploi la **réalisation d'un état des lieux ou un recensement des besoins**, pour envisager par la suite des travaux ou modifications. D'autres, dans une même logique d'anticipation, souhaitent prévoir les aménagements en étudiant les fiches de postes.

« Des fiches de postes seront établies avec l'aide d'un ergonome pour les différents métiers en magasin et sur les postes les plus représentés aux Services Centraux. Celles-ci permettront sur la base de l'analyse des différentes contraintes physiques liées à l'exercice des métiers, de déterminer les éventuels aménagements de postes à réaliser en cas d'inaptitude physique partielle d'un salarié ».

Kiabi Europe

Enfin, nous remarquons qu'une entreprise agit **de manière pro-active par l'aide à la recherche scientifique et technique sur la création d'équipements et matériels**.

« L'ESRF manifeste son soutien aux programmes de recherches concernant le handicap et pourra notamment, dans ce cadre, contribuer au financement de projets ayant pour objet la mise au point d'équipements ou appareils nécessaires aux personnes handicapées pour mieux vivre et faciliter l'accès au travail en milieu ordinaire ».

ESRF

- Des **aménagements de l'organisation du travail**. Au delà de modifications matérielles ou techniques, les entreprises proposent des aménagements des horaires de travail, des aides au transports, ou bien encore la suppression de certaines tâches ou missions comme le travail en équipe pour les Laboratoires Pierre Fabre.

« (...) après étude de la situation du salarié (...) mise en place d'une organisation facilitant les déplacements domicile/lieu de travail. (...) Les salariés handicapés bénéficieront de modalités particulières d'aménagement de leur temps de travail en accord avec le médecin du travail et DRH, afin de faciliter le suivi de leurs traitements médicaux et de permettre la prise de repos que rend nécessaire leur handicap. Une information particulière sera faite auprès des hiérarchies et des correspondants locaux ».

Crédit Agricole SA.

- Le **reclassement ou la reconversion** si le maintien s'avère impossible. Les entreprises évoquent toutes ou presque ce type d'actions auxquelles elles semblent s'attacher particulièrement : « L'entreprise s'engage à rechercher le reclassement le plus adéquat », « mettre en œuvre tous les moyens », « s'engage à assurer la reconversion professionnelle », « fera l'objet d'un suivi particulier », « s'engage à faire le maximum »... Cegetel a créé un « comité de reclassement » spécifique : « L'objectif de ce comité de reclassement est d'étudier les possibilités de reclassement, de formation

professionnelle adaptée, des adaptations de poste et de proposer des reclassements tant dans l'établissement d'origine que dans tout autre établissement du Groupe (...). »

Ainsi, les entreprises n'hésitent pas à s'investir et proposer de nombreux soutiens (primes d'aide à la reconversion, formations, suivi personnalisé et psychologique, bilans de compétence, maintien du salaire de référence...), en créant parfois des outils internes voire des procédures spécifiques, notamment via les acteurs internes: commissions de pilotage, CHSCT, DP, médecins, assistantes sociales ou organismes externes spécialisés etc.

« Le référentiel RH 0664 « Procédure de déclaration de l'aptitude et de reclassement » doit être porté à la connaissance des membres du CHSCT et des DP et doit leur être commenté par le correspondant travailleurs handicapés. Il vise à systématiser la démarche de recherche d'un reclassement valorisant dans l'entreprise, voire dans le Groupe SNCF, pour tous les agents, et l'application totale des textes sus visés. La réussite du processus requiert la coopération et l'engagement de tous les intervenants notamment le CHSCT et les DP (...) »

SNCF

« Il sera fait appel au concours du médecin du travail, de l'assistante sociale, de la direction ainsi que des organismes spécialisés en reclassement ou ergonomie (...) Les situations seront étudiées au cas par cas, des bilans de compétence appropriés pourront être effectués et une formation professionnelle sera dispensée (...) »

Institut Français du Pétrole (Institut Français du Pétrole)

- Le **maintien obligatoire ou l'aide à la reconversion en cas de licenciement collectif**. Les entreprises sont ici nombreuses à affirmer cette protection des salariés handicapés. Elles proposent plusieurs solutions, comme le maintien du taux d'emploi, l'augmentation de la durée de préavis, une indemnité doublée, ou encore des aides matérielles (formation, bilans..) ou financières pour aider à la réinsertion. Ainsi, elles rappellent des principes du Code du Travail et proposent des mesures plus avantageuses.

« En cas de licenciement « collectif », l'entreprise maintiendra, s'agissant de l'effectif, un pourcentage au moins égal de travailleurs handicapés (...) ils verront leur période de préavis doublée. En cas de suppression de postes de travail, l'entreprise développera un plan social et des actions complémentaires favorisant la reconversion et le reclassement de travailleurs handicapés. »

FEHAP

Certaines entreprises comme la SNCF réservent un article entier au thème du licenciement collectif. Dans la même idée, le Groupe Aéroports de Paris, par exemple, va jusqu'à refuser tout licenciement de salariés handicapés autre que pour faute grave ou lourde.

- **Le développement d'une politique de prévention** sous forme de campagnes de sensibilisation, bilans individuels, suivis de santé plus réguliers, programmes personnalisés, accompagnements psychologiques et/ou ergonomiques, met l'accent sur l'attention apportée à la prévention mais plus directement à la détection, au suivi et à la prise en charge de salariés dont la probabilité de subir une incapacité ou d'obtenir le statut de travailleur handicapé peut être importante. L'objectif est ici de prévenir et anticiper les reclassements, aménagements de postes ou travaux d'accessibilité.

« Des procédures seront formalisées relatives à toutes les actions à mettre en œuvre, entre le repérage d'une situation et sa résolution. En particulier, un dispositif de signalement sera mis en œuvre afin d'anticiper au plus possible les situations : les difficultés au travail doivent pouvoir être détectées et signalées dès leur apparition, en amont des visites médicales, par l'encadrement direct. A ce titre, des outils d'alerte seront mis en place, déclenchant une procédure de prise en charge (...) ».

Supermarchés Match

Cet axe « prévention » occupe dans certains accords un rôle essentiel. Ainsi, Peugeot Citroën Automobiles nomme le deuxième article de son accord « Prévenir le handicap et préserver la santé du personnel de l'entreprise ». L'engagement de cette entreprise sur ces sujets est très vite palpable.

« L'entreprise et les organisations syndicales refusent de considérer que l'accident et la diminution des aptitudes physiques font partie des risques du métier. Elles expriment la volonté de développer de façon concertée une action volontariste le plus en amont possible pour prévenir ces situations. (...) La politique d'amélioration des conditions de travail est une des préoccupations majeures de Peugeot Citroën. »

Peugeot Citroën Automobiles

Nous pouvons également relever les initiatives d'entreprises qui assurent un **suivi particulier des salariés en arrêt maladie de longue durée**, afin de gérer au mieux leur retour en entreprise.

« La Médecine du Travail, lors des arrêts de longue durée, effectue systématiquement les visites médicales de reprise. Si toutefois ces visites révèlent d'éventuels cas d'inaptitude partielle, la Lyonnaise de Banque veillera à accompagner au mieux le salarié handicapé dans son retour à son poste de travail ou dans son reclassement ».

CIC Lyonnaise de Banque

De la même façon les Supermarchés Atac s'engagent à « *recenser les situations d'inaptitude et d'appréhender leur traitement (actions menées, acteurs associés, issue donnée...).* »

A cette prise de conscience en amont, responsabilisant les acteurs internes, les entreprises ajoutent les **problématiques liées au vieillissement des salariés** entraînant ainsi une augmentation du nombre de personnes handicapées ou en invalidité. Ces entreprises intègrent le problème du vieillissement et donnent alors au maintien dans l'emploi une dimension supplémentaire. Certaines entreprises s'attachent à **anticiper concrètement ce vieillissement** en ayant une expertise sur ces problèmes et en adaptant toutes les méthodes classiques de maintien dans l'emploi.

« Dans le cadre de cette politique de prévention des risques professionnels, une démarche pluridisciplinaire sera initiée par la DRHRS afin d'anticiper le vieillissement des personnels en tenant mieux compte de la diversité, des difficultés mais aussi des ressources des personnels. Ses principaux objectifs viseront :

- *une compréhension des phénomènes liés à la fois à l'âge et à l'activité professionnelle. (ex : repérage et suivi dans le temps des troubles survenant précocement, analyse des situations de travail qui influencent le vieillissement différentiel, etc...).*
- *la définition d'actions concrètes, individuelles et collectives, d'amélioration des conditions de travail et de l'organisation ».*

La Poste

- **La possibilité d'accès au télétravail** si incapacités. Cette solution de reclassement est mise en lumière par quelques entreprises dont l'activité le permet, ayant pour avantages d'innover et de proposer une solution très concrète.

« S'il est constaté par le médecin du travail et/ou par le CHSCT qu'un agent handicapé éprouve des difficultés à se rendre sur son lieu de travail, et qu'aucune autre solution ne peut être trouvée pour le maintenir dans l'emploi, une solution de télétravail sera étudiée. Le télétravail est l'ultime recours à la préservation de l'emploi des travailleurs handicapés. »

UNEDIC

- **La facilitation de la reconnaissance COTOREP.**

Afin de pouvoir apporter le soutien nécessaire dans le cadre d'une action de maintien, et afin de mieux identifier les effectifs « travailleurs handicapés », quelques entreprises valorisent dans l'accord les démarches auprès de la COTOREP. L'objectif est toujours l'anticipation des reclassements, et incidemment la valorisation d'Unités Bénéficiaires peut s'en trouver renforcée.

« L'entreprise et les organisations syndicales signataires estiment nécessaire d'informer les agents déjà reclassés et ceux à reclasser, sur le bien fondé de la démarche de reconnaissance par la COTOREP. Cette démarche est un acte individuel et volontaire. (...) Pour aider l'agent dans ses démarches de demande de reconnaissance TH auprès de la COTOREP (ou lors du renouvellement de cette demande) il lui est accordé des autorisations d'absence supplémentaires avec solde pour répondre aux convocations de la commission. (...) Le guide d'aide et de conseils de la reconnaissance COTOREP sera actualisé en 2003, proposé pour avis aux organisations syndicales signataires et largement diffusé. Des actions de sensibilisation concertées avec les partenaires signataires seront menées à tous les niveaux ».

SNCF

5. La préparation des travailleurs handicapés aux mutations technologiques de l'entreprise

5.1 Champ d'intervention

Le plan d'adaptation aux mutations technologiques concerne :

- les travailleurs handicapés salariés de l'entreprise ou en cours de recrutement dans des entreprises ayant des projets d'introduction des nouvelles technologies
- la prévention des effets des évolutions technologiques sur les conditions de travail ou sur le contenu des emplois occupés par des travailleurs handicapés.

Ce plan n'est pas très régulièrement abordé par les entreprises ou bien succinctement et très globalement.

« Des actions sont organisées afin d'assurer l'adaptation aux nouvelles conditions de travail »

CEA Valhro

« Les mutations technologiques font l'objet d'un suivi constant. (...) »

Groupe Total Fina Elf

Quelques entreprises émettent néanmoins des **suggestions d'actions opérationnelles** afin de préparer leurs salariés ou les travailleurs handicapés en général aux mutations technologiques.

5.2 Les objectifs

Les entreprises détaillent très souvent l'objet de telles actions, représenté souvent comme un **travail de prévention à tout reclassement ou reconversion futurs**. A l'instar des actions de prévention santé en matière de maintien dans l'emploi, elles anticipent ici les « inaptitudes techniques ». Ainsi elles souhaitent :

- « *préserver l'emploi des travailleurs handicapés* »
- favoriser le développement professionnel en adéquation avec l'évolution des projets de l'entreprise
- « *assurer l'adaptation aux conditions de travail* »... .

5.3 Méthodes et outils

Elles offrent :

- **L'accès à des formations techniques spécifiques**, souvent avec un accès prioritaire.

« Dans les services touchés par des mutations technologiques importantes, les salariés handicapés directement concernés bénéficient d'une formation prioritaire, afin d'éviter que ne s'accroisse, du fait de ces mutations, le handicap relatif aux autres salariés ».

Banque Populaire du Nord

Certaines entreprises proposent les mêmes formations aux salariés handicapés qu'aux valides. Néanmoins, elles proposent parfois de les adapter :

« Les formations seront si nécessaires, adaptées aux travailleurs handicapés (matériel, durée du stage de formation, intervenants spécialisés...) (...) ».

FEHAP

Notons que certaines entreprises, comme la Banque Populaire, ouvrent l'accès aux formations techniques (micro-informatique, usage du téléphone...) à des personnes handicapées extérieures à l'entreprise, agissant ainsi directement sur les carences générales de compétences des personnes handicapées en matière de NTIC.

- **L'adaptation permanente des postes.**

Quelques entreprises associent les évolutions technologiques au maintien dans l'emploi et donc aux adaptations de postes.

« Article 15 : adaptation des postes de travail aux nouvelles technologies. (...) l'aménagement du poste doit faire l'objet d'une adaptation permanente aux nouvelles méthodes de travail comme aux nouveaux matériels disponibles (...) »

La SNCF nomme également son article 5 « *Plan d'adaptation aux mutations technologiques et plan d'adaptation des postes* ». Le lien entre mutations technologiques et maintien dans l'emploi est très fort. La SNCF envisage même la reconversion des salariés handicapés si les mutations technologiques sont trop importantes. Le Port Autonome de Dunkerque renforce cette notion en agissant directement sur la prévention.

« Ce plan concernera la prévention des effets des évolutions technologiques sur les postes occupés par les salariés reconnus travailleurs handicapés de l'Etablissement, sur les conditions de travail, sur l'organisation du travail, la formation, et l'incidence éventuelle sur leurs missions. Si une adéquation est prévisible entre le poste de travail et la personne reconnue travailleur handicapé, il veillera à réfléchir et à proposer une solution (aménagement du poste, formation...) afin d'éviter à long terme une inaptitude ».

Port Autonome de Dunkerque

- **L'utilisation immédiate ou à long terme de produits créés par l'entreprise** et destinés à l'utilisation en interne et/ou à la commercialisation.

Pour faire face aux mutations technologiques, des entreprises, dont l'activité et le secteur le permettent, ont décidé de lancer des projets d'étude et développement de produits spécifiques.

IBM, par exemple, étudie de nombreux projets dont un de développement d'un logiciel qui permettrait au personnel valide de communiquer oralement avec des travailleurs sourds, un système de guidage du personnel de l'entreprise non-voyant pour les déplacements sur le lieu de travail etc...

D'autres affichent une volonté commerciale :

« La Banque Populaire du Nord étudie les possibilités d'insertion ouvertes par la commercialisation de nouveaux matériels permettant l'accès de certains handicapés aux métiers du secteur bancaire ».

Banque Populaire du Nord

- Le **conseil et l'assistance des personnes handicapées** sur des questions techniques d'informatique.

« Le Centre d'Information et de solutions pour Personnes Handicapées (CISPH) et ses relais (...) Leur mission est de conseiller les personnes handicapées, leur famille, les employeurs, les associations et les institutions spécialisées, les établissements d'enseignement, de formation et de réadaptation professionnelle sur les solutions techniques informatiques disponibles, matériels et logiciels de fabrication IBM, complétés

*par des aides techniques non-IBM pour augmenter le champ des solutions possibles.
(...) ».*

IBM France

- L'aide à la **communication en interne**

« Les actions, entamées en 2004 pour tester les technologies permettant d'améliorer la communication des agents présentant un handicap auditif, comme l'utilisation d'une « web cam » (solution présentée par l'association WEB SOURD et France TELECOM), seront poursuivies. »

UNEDIC

6. La formation

La formation est très souvent considérée dans les accords comme un **élément clé de la politique d'emploi** car de nombreuses entreprises affirment que la qualité de la formation des personnes handicapées mais aussi de l'ensemble des acteurs impacte fortement le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi. Comme pour le recrutement, les entreprises **pointent très souvent du doigt la faiblesse des niveaux de qualification et de formation des personnes handicapées**. Elles souhaitent donc agir en interne mais aussi en externe.

« L'expérience des actions réalisées lors du premier accord a montré que le principal obstacle au recrutement était l'écart entre le niveau de qualification des personnes handicapées en recherche d'emploi et les compétences requises dans les postes à pourvoir ».

Supermarchés Match

La formation concerne alors :

1. Les salariés handicapés de l'entreprise avec des formations spécifiques, d'acquisition ou de développement des compétences

Le salarié handicapé a le même droit d'accès au plan de formation de l'entreprise que les autres salariés. Par conséquent, ne doit être valorisé dans l'accord en termes financiers que ce qui ne relève pas du plan de formation de l'entreprise, c'est à dire les formations spécifiques dispensées aux travailleurs handicapés ou à leur environnement (sensibilisation, ...) nécessaires pour assurer une insertion et une évolution réussies dans l'entreprise.

Les entreprises sont très naturellement nombreuses à proposer ce type de formations permettant de compenser les difficultés ou les faibles compétences professionnelles des personnes en situation de handicap. Il est alors régulièrement précisé que ces sessions de formations **bénéficieront de**

l'ensemble des adaptations possibles concernant les supports ou conditions de travail en fonction des handicaps.

« Les salariés bénéficient des mêmes possibilités de formation que les autres salariés de leur catégorie professionnelle. Il s'agit des formations de droit commun. Ces formations peuvent elles-mêmes nécessiter l'intervention d'un aménagement de poste pour un salarié handicapé (exemple : écran agrandi pour malvoyant).

Par ailleurs, des formations spécifiques pour salariés handicapés pourront être mises en place en fonction de l'émergence de nécessités dues à des handicaps particuliers. (exemple : malentendant ayant besoin d'une formation par un centre spécialisé dans ce type de handicap, pour lui apprendre à accomplir les tâches requises par son poste de travail en utilisant les méthodes et outils dudit centre). »

Lafarge

Toutefois, HRC Eliance Autoroutes, par exemple, ne souhaite pas proposer des formations spécifiques aux salariés handicapés : *« ce qui risquerait d'entraîner une marginalisation contraire au but poursuivi ».*

Certains Groupes proposent leurs **formations aux collaborateurs handicapés nouveaux embauchés**, occasion pour aborder des thèmes spécifiques comme les possibilités d'évolution de carrière. D'autres entreprises abordent des sujets spécifiques lors de l'intégration tels que les principes de « socialisation ».

« La formation (...) visera à acquérir les bases techniques du métier mais aussi, si nécessaire, la socialisation (rythme du travail, ponctualité, respect des consignes, intégration dans un collectif de travail et adaptation à un poste de travail de façon générale) ».

Groupe Gom France

D'autres entreprises donnent comme **finalité à la formation le maintien dans l'emploi** dans le cadre par exemple d'une reconversion, en y ajoutant parfois des étapes préalables.

« Un bilan de compétence peut être organisé au préalable à toute action de reclassement et/ou de formation. Des formations spécifiques liées au handicap seront organisées pour permettre le maintien du salarié à son poste de travail ou sa reconversion. (...) »

Laboratoires Pierre Fabre

Enfin, la plupart des accords précisent les **modalités de financement** des formations des salariés handicapés dans le budget.

« Le salarié handicapé bénéficie des mêmes possibilités de formation que les autres salariés de sa catégorie professionnelle. Seules les formations particulières générées par son handicap pourraient donner lieu à prise en charge dans le cadre budgétaire du présent accord ».

Dassault Aviation

2. Les personnes handicapées externes à l'entreprise :

a. Accueil d'élèves, de stagiaires, d'apprentis.

Les entreprises proposent en très forte majorité cette initiative au titre de la formation professionnelle. Les objectifs sont alors de **mieux faire connaître le monde de l'entreprise, d'enrichir les connaissances ou compétences professionnelles d'étudiants handicapés en apportant ainsi une première expérience professionnelle**. Les entreprises souhaitent par ce biais faciliter l'insertion professionnelle de ces jeunes sur le marché du travail ou bien utilisent ce biais comme une méthode de recrutement en les formant à un métier.

« (..) l'entreprise s'engage à accueillir au sein de ses établissements en ayant la possibilité, dans le cadre de conventions de stages, des handicapés en cours d'étude ou en formation professionnelle. (...) Chaque stagiaire est accueilli et plus particulièrement suivi par un salarié de l'entreprise dont le parrainage a pour objet de faire découvrir au handicapé le monde du travail, de lui permettre d'approfondir ses connaissances et compétences professionnelles et de compléter éventuellement sa formation, dans le cadre de la définition d'un projet professionnel. »

Renault VI

L'accueil de stagiaires de la formation professionnelle est aussi un moyen d'atteindre le quota des 6%.

« Il est rappelé en outre que le quota d'emploi de 6% peut désormais intégrer des stagiaires suivant une formation de plus de 150 heures. »

Air France

b. Partenariats avec des organismes spécialisés, des écoles ou universités.

Cette solution est également très largement envisagée par les entreprises qui y voient alors une nouvelle façon d'**améliorer le niveau de formation et donc de compétence des personnes handicapées**.

« AXA FRANCE France passera des conventions avec des organismes spécialisés de formation extérieurs afin de donner aux personnes handicapées en recherche d'emploi en

milieu ordinaire, une qualification valorisante et utilisable par l'entreprise en vue de leur recrutement en cas de réussite ».

Axa France

Ces partenariats (conventions, charte...) peuvent se faire sous forme de :

▪ **Financements**

Certaines entreprises font le choix de financer une partie ou l'ensemble des formations proposées par des centres spécialisés ou bien de leur attribuer un pourcentage de la taxe d'apprentissage.

« (...) Aéroports de Paris s'engage à poursuivre son financement annuel de 600 heures de formation aux techniques bureautiques au profit de deux stagiaires handicapés du centre de formation AUXILIA (...) ».

ADP

D'autres entreprises choisissent d'aider financièrement des étudiants handicapés afin de les aider à poursuivre leurs études en leur offrant des bourses d'études. Cette solution est surtout envisagée pour des entreprises étant à la recherche de « hauts potentiels ».

« Des bourses d'étude pourront être attribuées à des étudiants handicapés afin de leur permettre de réaliser une thèse de doctorat (...). Ces bourses pourront également être attribuées à des étudiants handicapés désireux de suivre une formation qualifiante dans un domaine technique ou scientifique de niveau supérieur ».

ESRF

▪ **Apports de compétences**

De nombreuses entreprises associent leurs propres collaborateurs à ces partenariats sous forme de cours au sein des organismes, visites de secteurs précis de l'entreprise, rencontres métiers, participation aux jurys d'examen.... L'objectif affiché ici est d'apporter des compétences, des savoirs et un professionnalisme à ces centres afin de faciliter l'apprentissage.

« Des collaborateurs de l'entreprise apporteront leur concours pour participer aux jurys d'examens ou leurs compétences professionnelles par des interventions ponctuelles à des journées de formation ».

CNP Assurances

La Compagnie IBM France engage une multitude d'actions de formation comme par exemple la formation de responsables de CAT ou des formateurs de centres de formation spécialisés:

« Les formateurs des organismes spécialisés dans la formation et l'insertion professionnelle des personnes handicapées pourront bénéficier gratuitement des formations dispensées par IBM. »

IBM France

▪ **Apports de matériel.**

Ces actions répondent à un besoin croissant des centres de formation, universités etc. de s'équiper en matériel technique en fonction des divers handicaps et d'assurer l'accessibilité de leurs sites.

« IBM mettra à la disposition de l'Université des solutions et logiciels adaptés aux différents handicaps. »

IBM France

Ces aides concernent également, pour certaines entreprises, la formation scolaire d'enfants ou adolescents.

« Des actions visant l'intégration des jeunes enfants dans le système éducatif scolaire ordinaire ou spécialisé (notamment ceux des salariés de CNP Assurances) pourront être soutenues ou encouragées par CNP Assurances selon les disponibilités budgétaires. Il s'agit notamment d'actions visant à financer partiellement ou totalement l'achat de matériel adapté ».

CNP Assurances.

Enfin, les partenariats sont renforcés lorsque les entreprises s'associent entre elles comme Thalès et IBM. IBM équipe un centre de formation pour déficients visuels, et Thalès met ensuite à la disposition de ce centre un système d'aide à la vision de loin. Les étudiants visualisent alors sur leur écran ce qui est affiché sur le tableau de l'enseignant.

Ce type de partenariats avec centres, écoles ou universités, et l'importance qu'ils prennent dans nombre d'accords **traduisent les difficultés pour les enfants et jeunes gens handicapés à accéder à un parcours scolaire puis universitaire dit classique, et par la suite les difficultés qu'ont les entreprises à recruter des travailleurs handicapés suffisamment diplômés.** IBM l'exprime ainsi en annexe dans son accord, concernant le partenariat avec l'Université de Bordeaux I :

« Cet accord vise à favoriser l'accès des personnes handicapées aux diplômes de l'enseignement supérieur. Il est né d'un constat selon lequel plus de 80% des personnes handicapées ont aujourd'hui un niveau d'études équivalent au CAP, souvent inadapté aux besoins des entreprises comme IBM France. IBM mettra à la disposition de l'université des solutions et logiciels adaptés aux différents handicaps ».

IBM France

3. L'ensemble des collaborateurs de l'entreprise et/ou les acteurs directs de l'insertion.

- a. **Sessions de formations pour la sensibilisation** des collaborateurs, l'appui à l'insertion et l'accueil des personnes handicapées.

Ces **formations sont très souvent proposées par les entreprises**, elles font même parfois l'objet d'un article à part entière « Sensibilisation et Communication ». Il s'agit pour certaines entreprises d'une réelle formation, impliquant l'implication de l'ensemble des collaborateurs.

« (...) des formations spécifiques ou tout autre moyen de sensibilisation devront être organisées à l'intention des responsables hiérarchiques et des collègues de travail, pour une information générale portant sur les caractéristiques sociales des personnes handicapées, ainsi que les textes ou organismes à connaître, et surtout afin de bien les préparer à leur mission d'accueil et d'encadrement à leur égard. Il en va de même pour les actions de formation et de sensibilisation aux principes et méthodes de l'ergonomie, où les contraintes résultant des handicaps les plus courants sont prises en compte, ainsi que les mesures de prévention destinées à les éviter. »

Renault VI

b. Sessions de formations « santé » , prévention

Des formations à l'aspect beaucoup plus préventif, sur des thèmes santé ou ergonomie, peuvent également rentrer dans les actions de formation de l'accord, dans une démarche globale d'« amélioration des conditions de travail et la prévention des risques opérationnels ».

« (...) pour tous les postes sensibles, une formation « gestes et postures » pourra être mobilisée ».

Société Distribution Casino

Toutes ces formations peuvent être dispensées par :

- des centres de formation de l'entreprise
- des organismes agréés
- des associations spécialisées
- un collaborateur ou le responsable formation lui-même.

Elles sont parfois exprimées en nombre d'heures, et/ou valorisées dans le cadre du budget de l'accord.

La multiplicité des actions de formation proposées par les entreprises prouve une nouvelle fois la créativité, l'énergie et la pro-activité dont font preuve certaines entreprises.

7. Les relations avec le secteur protégé

7.1 La sous-traitance

Les employeurs peuvent s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en passant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec les établissements de travail protégé sans toutefois dépasser 50% de l'obligation.

La passation de contrats de fournitures, de sous-traitance, de prestations de services équivaut à l'emploi d'un certain nombre de bénéficiaires. Ce nombre est égal au quotient obtenu en divisant le prix HT des fournitures, travaux ou prestations moins les coûts de matières premières, multiplié par 3000 fois le SMIC en vigueur au 31 décembre de l'année d'assujettissement.

Les entreprises prévoient majoritairement de faire appel à la sous-traitance, dont les objectifs ou résultats sont exprimés en **chiffre d'affaires ou en Unités Bénéficiaires**.

Certaines entreprises valorisent l'intérêt social et humain de ce type d'actions, et du secteur protégé en général.

« (...) soutenant cette activité qui a pour vocation d'offrir à des personnes lourdement handicapées des possibilités nouvelles de formation et un approche progressive du milieu ordinaire de travail ».

Air France

« (...) en recourant à des prestations de services assurées par le secteur protégé, le Groupe continue à accroître les compétences professionnelles des travailleurs handicapés pour leur retour vers le milieu ordinaire ».

Groupe Total Fina Elf

Certaines entreprises prennent garde aux éventuelles dérives financières et humaines de ce système. Elles développent des outils, comme un cahier des charges pour l'Institut français du Pétrole, des bilans de résultat pour Dassault, une procédure de passation des contrats pour Cegetel, une charte déontologique pour CNP Assurances etc...

De plus, elles inscrivent dans l'accord des **principes déontologiques et éthiques**, en associant parfois la responsabilité des collaborateurs dans le choix des sous-traitants :

« Ce partenariat ne doit pas avoir pour unique base la logique commerciale du moindre coût. (...) Avant de passer un contrat avec le secteur protégé, l'établissement vérifiera que sa gestion humaine et sociale est exemplaire ».

SNCF

Les tâches sous-traitées sont pour la plupart des travaux de :

- Jardinage / entretien espaces verts

- Production de repas / cocktails
- Imprimerie / étiquetage
- Saisie / mise sous pli
- Montage / câblage
- Routage/ expédition...

Le détail explicite de la nature des missions confiées à la sous-traitance en milieu protégé restent rares. Les formulations sont plutôt globales : « *favoriser le recours au milieu protégé* » (AXA FRANCE), à rechercher « *la possibilité de recourir à des CAT ou des ateliers protégés (...)* » (Banque de France), « *à chercher, autant que faire se peut, à développer les échanges avec les ateliers protégés et les centres d'aide par le travail* » (Banque Populaire)....

7.2 Le détachement hors CAT

Le travailleur handicapé admis dans un CAT peut être autorisé à exercer, pour le compte d'une personne physique ou morale extérieure à l'établissement (particulier, collectivité locale, entreprise...), une activité professionnelle (jardinage, mise sous pli, saisie...). Organisée par le CAT, cette activité est effectuée soit en équipe, avec l'encadrement permanent du personnel du centre, soit de façon individuelle. Un contrat précisant les modalités d'exercice de l'activité est obligatoirement signé entre le CAT et le donneur d'ouvrage. Durant la période de réalisation de l'activité, le travailleur handicapé demeure rattaché au CAT et reste comptabilisé dans ses effectifs.

7.3 La mise à disposition d'un salarié d'un établissement protégé auprès d'un employeur

En vue d'une embauche éventuelle, une personne handicapée employée dans un atelier protégé, peut, avec son accord, être mise à la disposition d'un autre employeur. Les conditions de cette mise à disposition font obligatoirement l'objet de deux contrats écrits, soumis à l'inspecteur du travail et d'une durée maximale d'un an renouvelable une fois. Ils sont signés :

- pour l'un, entre l'organisme gestionnaire de l'atelier protégé et l'employeur utilisateur
- pour l'autre, entre l'organisme gestionnaire de l'atelier protégé et le travailleur handicapé ; ce dernier n'a donc aucun lien contractuel avec l'employeur utilisateur et reste salarié de l'atelier protégé.

L'atelier protégé ne peut procéder à la mise à disposition d'un salarié à des fins lucratives.

Concernant le détachement et la mise à disposition, les entreprises font preuve de prudence. Néanmoins, elles constatent souvent **l'intérêt d'amener progressivement ces travailleurs handicapés vers le milieu ordinaire, afin de réaliser des tâches sur le site même.** Les

entreprises conjuguent alors souvent ces deux possibilités via le principe d'accueil en entreprise, par des stages de découverte par exemple.

« Des expériences d'accueil de personnels de centres d'aide par le travail, ou d'ateliers protégés, pourront être tentées, ceci afin d'offrir à ces travailleurs des possibilités nouvelles de formation et une approche progressive du milieu ordinaire. Ces expériences, menées d'entente avec le CHSCT, pourront conduire, à terme, à des recrutements chaque fois que cela est possible ».

Air France

« (...) des stages de découverte de l'entreprise pourront être proposés à des personnes ayant une activité en milieu protégé ».

Caisse Nationale de Crédit Agricole

Nous remarquons également que certaines entreprises s'engagent sur un nombre précis de recrutement de salariés issus du milieu protégé.

« En outre, les sociétés sus-désignées s'engagent à embaucher chaque année au moins deux personnes issues de l'Atelier Protégé. »

Arc International

7.4 Les aides et apports de compétences

Les entreprises complètent leurs actions en milieu protégé par des aides matérielles, financières, humaines et peuvent également apporter des techniques, un savoir-faire, des compétences...

- Par des conseils ou interventions

« Peugeot Citroën Automobiles entend accompagner les ateliers protégés et autres centres d'aide par le travail pour les aider à améliorer leur organisation. Elle souhaite à cet effet proposer son concours pour développer plus avant des méthodologies et des démarches de maîtrise qualité et des processus préalables à l'acquisition de certifications ISO. De plus, les conditions de mise en œuvre d'un diagnostic réalisé par un spécialiste Peugeot Citroën Automobiles peuvent être envisagées au cas par cas dans les domaines notamment du commercial, de la logistique, de la fabrication, du management ou encore de l'environnement. »

Peugeot Citroën Automobiles

- Par l'organisation et la gestion de formations

« L'entreprise mettra en œuvre des moyens logistiques et financiers pour permettre la formation professionnelle de personnel en milieu protégé ».

Caisse Nationale de Crédit Agricole

- **Par l'achat de matériel**

« (...) Un renforcement de partenariat avec le milieu protégé sera réalisé et pourra se traduire par :

- l'achat de matériel (..) et ce dans le but d'établir un maximum de passerelles entre le milieu de travail dit ordinaire et protégé ».

Institut Français du Pétrole

- **Par l'apport de financements (via la création de centres ou d'ateliers par exemple)**

« l'association entend développer son action dans le domaine de travail protégé. (...) elle souhaite créer une section CAT de 10 places ; elle a déposé le projet de création d'un CAT de 50 places (...). Ces deux réalisations vont représenter un investissement considérable de l'ordre de 20 000 KF ».

ADEP

8. Les mesures d'accompagnement

L'objectif de l'accord est de favoriser l'emploi durable des travailleurs handicapés en milieu ordinaire. Or, l'atteinte de cet objectif peut rendre nécessaires des mesures d'accompagnement la plupart du temps personnalisées **en fonction de la situation particulière du travailleur handicapé et du poste qu'il occupe.**

8.1 Modalités de prise en compte dans le budget

Les accords contiennent une multitude de mesures d'accompagnement. Toutefois, elles ne peuvent pas toutes être imputées dans le budget de l'accord. Seules celles qui ont un **lien de connexité avec l'emploi en milieu ordinaire** de travail pourront alors figurer à la fois dans l'accord et dans le budget. D'autres mesures sans lien avec l'emploi direct en milieu ordinaire peuvent figurer dans l'accord, mais elles ne seront pas prises en compte au titre des dépenses budgétaires. Toutefois, alors que les budgets tendent à globaliser les dépenses par types d'actions (embauche, maintien, ...) il est difficile de discerner les mesures d'accompagnement pour deux raisons :

1. Certaines mesures comme les mesures d'aménagement des postes sont dispersées dans les plans d'accueil et insertion ou de maintien dans l'emploi.
2. Les entreprises ont intégré certaines mesures d'accompagnement dans ce qu'elles nomment parfois « *article 11 - actions spécifiques* », « *article 14 – mesures d'aides spécifiques d'aide aux travailleurs handicapés, aux conjoints handicapés, ou aux enfants handicapés* », « *article 10 – engagements complémentaires* ». De plus elles associent très souvent dans ces articles des actions qui peuvent être budgétisées et d'autres non pour les raisons que nous avons détaillées plus haut.

L'analyse des budgets pour cette partie est donc difficile à réaliser, chaque entreprise ayant ses propres modalités de présentation.

8.2 Principales mesures

Sans être tout à fait exhaustif voici les principales mesures d'accompagnement présentées dans les accords étudiés.

- **Aménagement des postes de travail et travaux d'accessibilité des locaux.**

Les entreprises intègrent la plupart du temps à ces démarches les différents acteurs de l'insertion auxquels elles accordent toute leur confiance. Elles notifient ainsi fréquemment dans les accords l'importance d'être conseillées par des experts en ergonomie, de santé etc...

« Article 2-1-4 Aménagement des postes et lieux de travail. Les aménagements concernent les postes de travail, l'amélioration de l'accessibilité aux locaux et l'évacuation des personnes handicapées. Ces aménagements reposent sur un partenariat étroit avec les services de Santé et d'Environnement du Travail (médecins, assistantes sociales, infirmières...), le CISP et les CHSCT. »

IBM France

- **Horaires adaptés**

Afin de concilier handicap et vie professionnelle, de nombreuses entreprises proposent à leurs salariés handicapés d'adapter leurs horaires. On peut également voir, mais plus rarement, des entreprises proposer le « télé-travail ».

« DASSAULT AVIATION apporte une grande attention à l'aménagement de l'horaire de travail des personnels handicapés et des personnels vivant une situation de handicap. (...) possibilités offertes par l'aménagement personnalisé du temps de travail, le travail à temps partiel, l'utilisation du Compte Epargne Temps. »

Dassault Aviation

- **Transports adaptés et/ou financements des moyens de transport**

Cette modalité permet aux entreprises de régler une difficulté souvent rencontrée par les personnes handicapées, celle de la mobilité.

« Enfin, toute autre action en faveur des travailleurs handicapés pourra être mise en place dans le cadre du présent accord, comme par exemple des modalités de transport spécifiques ».

CEA Valhro

- **Versement de la taxe d'apprentissage à des centres de formations spécialisés**

Comme nous l'avons vu au chapitre de la formation, les entreprises apportent un soutien financier au titre de la formation professionnelle des personnes handicapées.

« (...) Crédit Agricole S.A poursuivra la sélection des établissements qui reçoivent la taxe d'apprentissage en privilégiant les organismes de formation qui accueillent des enfants handicapés du personnel ».

Caisse Nationale de Crédit Agricole

- **Prêts à taux préférentiels**

Cette solution est envisagée par des entreprises qui semblent vouloir de cette façon compenser les difficultés financières individuelles rencontrées par les personnes handicapées pour assumer le handicap au quotidien.

« La Banque Populaire s'engage à pérenniser, au travers de la présente charte, les diverses dispositions prises (...) ; à savoir octroi :

- de prêt personnel sans intérêt dans la limite de 10 000 € pour financer les dépenses liées à la nature de leur handicap

- (...) »

Banque Populaire

- **Attribution de logements locatifs**

De nombreuses entreprises assurent, par l'attribution de logements, un rôle social.

« La Commission Centrale Logement a décidé d'attribuer le maximum de points de priorité supplémentaire aux urgences sociales, dont font partie les salariés handicapés ou atteints de maladie graves, dans le cadre de l'attribution de logements locatifs du 1%. Il sera demandé à la Commission Centrale d'étudier l'extension de cette mesure aux conjoints et enfants handicapés du salarié Air France. En outre, Air France s'attachera, dans la partie des sommes dûes au titre de l'action en faveur des « populations ayant des difficultés particulières de logement) (1/9^{ème}), à privilégier l'aide à des organismes collecteurs et/ou des associations actives dans le domaine du logement des personnes handicapées. Par ailleurs, en complément des aides sociales légales, Air France, par le biais de la Mission aidera à hauteur maximale de 2000 euros, les salariés handicapés ayant besoin d'adapter leur logement à leur situation de handicap. Enfin, les partenaires sociaux conviennent d'engager une négociation dans le but de réviser l'accord « prêts sociaux » afin d'ouvrir un cas complémentaire de droit à prêt social 0% dans la limite de 3049 €. »

Air France

- **Autorisation voire bonification de jours d'absence** pour les salariés handicapés directement, parents ou conjoints de personnes handicapées.

Ces absences peuvent être accordées pour des soins ou examens médicaux en rapport avec le handicap, dans un souci d'amélioration et suivi des conditions de travail et de santé des salariés. Ces autorisations, très présentes dans les accords, montrent que les entreprises ont pris conscience des contraintes médicales imposées par le handicap. Elles facilitent ainsi le quotidien des personnes handicapées.

« Afin de favoriser le suivi médical et administratif des salariés handicapés reconnus par la Cotorep, et dont les pathologies nécessitent un suivi médical lourd, le Groupe Cegetel accorde 2 jours d'absence rémunérés sur justificatifs médicaux ».

Cegetel

- **Aides aux enfants handicapés de salariés**

Globalement certaines entreprises proposent des aides sociales familiales afin de faciliter l'intégration. Quelques unes s'attardent plus précisément sur l'apport d'aides à l'éducation et l'enfance (primes de scolarité doublées, aides pour le service des crèches, financement d'appareillages...).

« L'entreprise pourra aider financièrement la crèche et le Centre de Loisirs du Manet afin de permettre l'accueil d'enfants handicapés de salariés ».

Caisse Nationale de Crédit Agricole

- **Régime de prévoyance spécifique**

Plus rarement, les entreprises élargissent ces démarches d'aides individuelles à la prévoyance décès, autre moyen d'assurer la protection familiale et donc le confort moral des salariés.

« Dans le cadre du régime de prévoyance mis en place en avril 2002, en cas de décès du salarié, les enfants handicapés de moins de 21 ans, bénéficient d'une rente viagère ».

Total Fina Elf

- **Soutiens de centres, d'associations ou d'événements sportifs ou culturels**

Nous rentrons ici dans le cadre de démarches très liées à la communication et la sensibilisation mais qui s'apparentent également à des mesures d'accompagnement. Ici, l'impact en terme d'image sociale des entreprises est souvent présent.

« (...) L'INSTITUT FRANÇAIS DU PÉTROLE (...) apportera une participation financière à des manifestations sportives ou culturelles ayant pour objet une aide matérielle ou morale destinée aux handicapés ».

Institut Français du Pétrole

- Services à domicile

Ce service est notamment développé par une entreprise qui propose déjà ce service à l'ensemble de ses clients.

« Service gratuit de livraison à domicile des courses ménagères pour les salariés souffrant d'un handicap moteur ».

Supermarchés Match

9. La communication

De très nombreuses entreprises ont fait le choix d'ajouter un plan de communication, ou d'intégrer des actions de communication à leur politique d'emploi. Ainsi, elles présentent souvent ces actions comme des sous-chapitres de plans plus « classiques »

9.1 Objectifs

Les entreprises mettent généralement en avant les avantages et objectifs de communiquer :

« Etendre l'impact de la politique d'emploi retenue et renforcer l'adhésion des responsables de services (...) »

Atral

« (...) mieux faire connaître la notion de handicap et reconnaître la différence »

Becton Dickinson

« (...) valoriser l'image du handicap auprès des salariés de l'entreprise et ainsi faciliter les démarches d'insertion (...) affirmer sa politique d'emploi et capter les candidatures (...) informer la clientèle, afin de valoriser les positions citoyennes de l'Entreprise (...) rapprocher les acteurs et développer des réseaux efficaces et réactifs (...) »

Supermarchés Match

« (...) donner des images plus conformes à la réalité et faire disparaître d'éventuelles appréhensions ».

Caisse nationale de Crédit Agricole

« (...) permettre une bonne réussite des intégrations et des actions permettant un maintien dans l'emploi que nous aurons à faire ».

Axa France

« (...) encourager les démarches d'insertion de collaborateurs handicapés (...) lever les freins aux démarches de reconnaissance Cotorep que certains collaborateurs n'oseraient pas faire à ce jour ».

Kiabi Europe

Deux principaux types de communications se dégagent : interne et externe.

9.2 En interne

Les entreprises, ayant fait acte de développer une politique de communication en interne, optent fréquemment pour deux grandes lignes d'intervention : la sensibilisation et l'information.

Ces programmes s'adressent le plus souvent :

- Aux managers ou responsables d'équipes
- Aux membres de l'équipe d'accueil ou de travail
- Aux membres de la Direction
- A l'ensemble du personnel
- Aux responsables recrutement, RRH ou DRH
- Aux membres du corps médico-social
- Aux IRP, CHSCT, etc...

9.2.1 La sensibilisation

Les programmes de sensibilisation visent à favoriser le recrutement, l'accueil, l'intégration et le développement professionnel des personnes handicapées, mais aussi les relations humaines au sein des équipes lors de l'arrivée d'une personne handicapée, ou lors de l'apparition d'un handicap pour une des personnes de l'équipe.

Les entreprises développent alors divers outils :

- Des **sessions de formations ou stages** (connaissance des handicaps, management d'une personne handicapée, ergonomie et santé au travail...) en faisant souvent appel à des spécialistes ou cabinets de consultants experts.

« La Banque Populaire du Nord veille à la sensibilisation et à la préparation de l'environnement professionnel à l'accueil d'un nouveau collaborateur handicapé, avec recours à des formateurs extérieurs (GIRPEH ou autres). (...) »

Banque Populaire du Nord

- Des **supports** tels que des vidéos, affiches, plaquettes...

« Une vidéo sera réalisée afin de renforcer la sensibilisation déjà mise en œuvre dans les précédents accords handicapés. Cette vidéo fera appel aux Directions des Ressources Humaines, aux Organisations Syndicales, aux Affaires Sociales, à la « Mission handicap », aux Responsables de Service, aux Personnes Handicapées de l'entreprise et aux collègues qui les côtoient, aux Services médico-sociaux. Elle est destinée à sensibiliser tout le personnel de l'entreprise. (...) »

Axa France

- **Des visites d'entreprises du secteur protégé**

« De plus, la mission nationale d'actions en faveur des personnes handicapées poursuivra son action de sensibilisation en l'adaptant aux différents interlocuteurs concernés (...) Il pourra s'agir (...) de visites d'ateliers protégés » .

UNEDIC

9.2.2 L'information

L'information est également une étape essentielle qui va servir à diffuser à la fois les éléments fondateurs de l'accord, et plus généralement ceux de la politique d'emploi des personnes handicapées, afin de fédérer les équipes. Les entreprises utilisent alors pour la plupart les supports ou méthodes d'information internes :

- **Les Intranet**

« Le texte du présent accord sera disponible sur le site INTRANET de CNP Assurances (rubrique Ressources Humaines / Accords d'entreprise / Insertion handicapés). (...) Le site de la MIH (Mission Insertion Handicapés) sera mis en place ».

CNP Assurances

- **Les journaux internes**

« L'application du présent accord, fera l'objet d'un plan de communication composé au minimum : (...) de la publication dans le journal d'entreprise DASSAULT MAGAZINE d'articles sur l'emploi des personnes handicapées (...) ».

Dassault Aviation

- **Des plaquettes, livrets d'informations**

« Dans le mois qui suivra la signature de l'accord par la Direction Générale et les partenaires sociaux, une plaquette d'information sera réalisée sur le projet d'intégration et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et sera communiquée à l'ensemble des collaborateurs de la filiale ».

Darty Rhône Alpes

- **Des réunions ou interventions auprès des équipes**

« (...) ATRAL conduira des opérations d'information et de sensibilisation en interne. La stratégie envisagée comprend :

- *la diffusion d'informations en communication écrite,*
- *des réunions d'information documentées auprès des responsables opérationnels,*
- *des intervention ponctuelles auprès des décideurs, lors des phases de recrutement en soutien de candidats handicapés ».*

Atral

- **L'affichage**

« Il (l'accord) est affiché dans les lieux de travail, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel. »

UGECAM

9.3 En externe

La communication externe s'établit par des actions de :

- **communication de l'accord**

La communication de l'accord intervient principalement en interne mais peut être également une priorité pour la communication externe, en y associant, pour Air France par exemple, les signataires. Les entreprises s'attachent toutefois davantage à communiquer sur leur politique d'emploi via Internet ou des supports écrits.

« La politique d'intégration des Travailleurs Handicapés sera développée au sein de notre site Internet Kiabi.com (500 000 visiteurs) »

Kiabi Europe

- **communication de recrutement**

Des entreprises associent à leur communication externe les démarches qu'elles peuvent faire auprès des écoles, universités ou centres de formation. Ainsi, afin de dynamiser le recrutement de personnes handicapées, elles participent à des forums, journées métiers...

« Par ailleurs, les niveaux de qualifications recherchés par Biomérieux nécessitant une démarche active auprès des écoles et universités, l'entreprise s'associera à des projets destinés à favoriser la mise en relation avec le public des jeunes diplômés, notamment par la participation à des forums en faveur de l'emploi et la formation des personnes handicapées. »

Biomérieux

D'autres actions de communication auprès de partenaires de l'emploi comme les agences d'intérim sont également envisagées par certaines entreprises.

- **engagement associatif ou culturel**

Cette communication de type mécénat est envisagée par certaines entreprises qui souhaitent très certainement donner une **dimension nationale, voire européenne à leurs engagements.**

« De plus, le Port Autonome de Dunkerque soutiendra financièrement quelques manifestations en faveur des personnes handicapées, notamment pour l'année 2003 : Le Colloque Européen « Cité et handicap » Septembre 2003 »

Port Autonome de Dunkerque

Souvent, les entreprises projettent de **soutenir financièrement ou matériellement des associations ou entreprises d'insertion** tels que Tremplin, le Club Etre³ etc.

Néanmoins, elles n'évoquent pas de projets de communication à grande échelle de leurs engagements de type affichages nationaux ou dans la presse dite classique.

10. Les annexes

Les entreprises proposent très régulièrement la lecture d'annexes, apportant ainsi des éléments de détails et d'analyses supplémentaires.

Ainsi, les entreprises intègrent à leur accord :

- Des définitions (« personne handicapée », « travailleur handicapé », « handicaps »...)
- Un rappel des principaux éléments de loi de 1987 (champ d'application, obligations...)
- Les résultats des audits, diagnostics ou bilans (effectifs, segmentations...)
- Les listes d'établissements soumis à l'accord
- Les conditions d'attribution des aides ou bourses
- Les historiques des accords
- Le détail des projets de partenariats ou de communication
- ...

³ Regroupement d'entreprises dont l'objectif est de partager et capitaliser les expériences en matière d'insertion des personnes handicapées.

Conclusion : Bilan

L'ensemble de ces accords rédigés et appliqués en fonction de la loi de 1987 amènent à retenir trois items structurant les accords : les préalables / les contenus / les outils, lesquels synthétisent les étapes traitées tout au long de ce rapport.

Les préalables

L'étape des préalables, c'est à dire l'étape qui précède la conclusion et l'agrément de l'accord est :

Influencée par une antériorité ou une particularité propre à l'entreprise :

- Son histoire
- Sa culture
- Ses ambitions, ses valeurs sociales et politiques
- Ses pratiques de relations sociales et sa politique de Gestion des Ressources Humaines

Stimulée par une réflexion, une analyse, une contractualisation antérieure :

- Les audits-diagnostics
- Les conventions Agafiph
- Les analyses bilans
- Les accords précédents

Impulsée et cadrée par des échanges et une construction internes

- La définition d'objectifs et de moyens
- La négociation
- Les obligations légales
- Les rôles et l'animation internes
- La recherche et l'appui de partenaires

Contenus

Le schéma de synthèse ci-dessous indique que le contenu de l'accord est généralement :

Détaillé par plans d'actions (cercle central) sur des fonctions :

Politiques (Procédures d'agrément de suivi, de renouvellement, Préambule, ...)

Sociales et de GRH (Recrutement, Accueil et insertion, Formation, Prévention des risques...)

Techniques (Maintien dans l'emploi : accessibilité et adaptation des postes, sous-traitance du secteur protégé...)

Informatives et de communication (Règles de publicité, communication interne et externe...)

Impacté par des acteurs qui peuvent le dynamiser, l'utiliser, le contrôler, le cadrer :

Acteurs Internes (en bleu)

Acteurs Externes (en orange)

Ces acteurs, selon leurs attentes, fonction et implication dans la démarche de négociation vont ainsi amener l'accord à devoir traiter certaines problématiques ou préciser des objectifs.

Influencé par l'environnement extérieur (flèches)

Les modifications législatives (Loi 2005, Plan de Cohésion Sociale...)

Les évolutions sociales (Vieillesse de la population, revendications sociales des personnes handicapées...)

Les Prises de conscience socio-éthiques (développement durable, principes de non-discrimination, discrimination positive...)

Dynamique de l'accord : acteurs et contextes

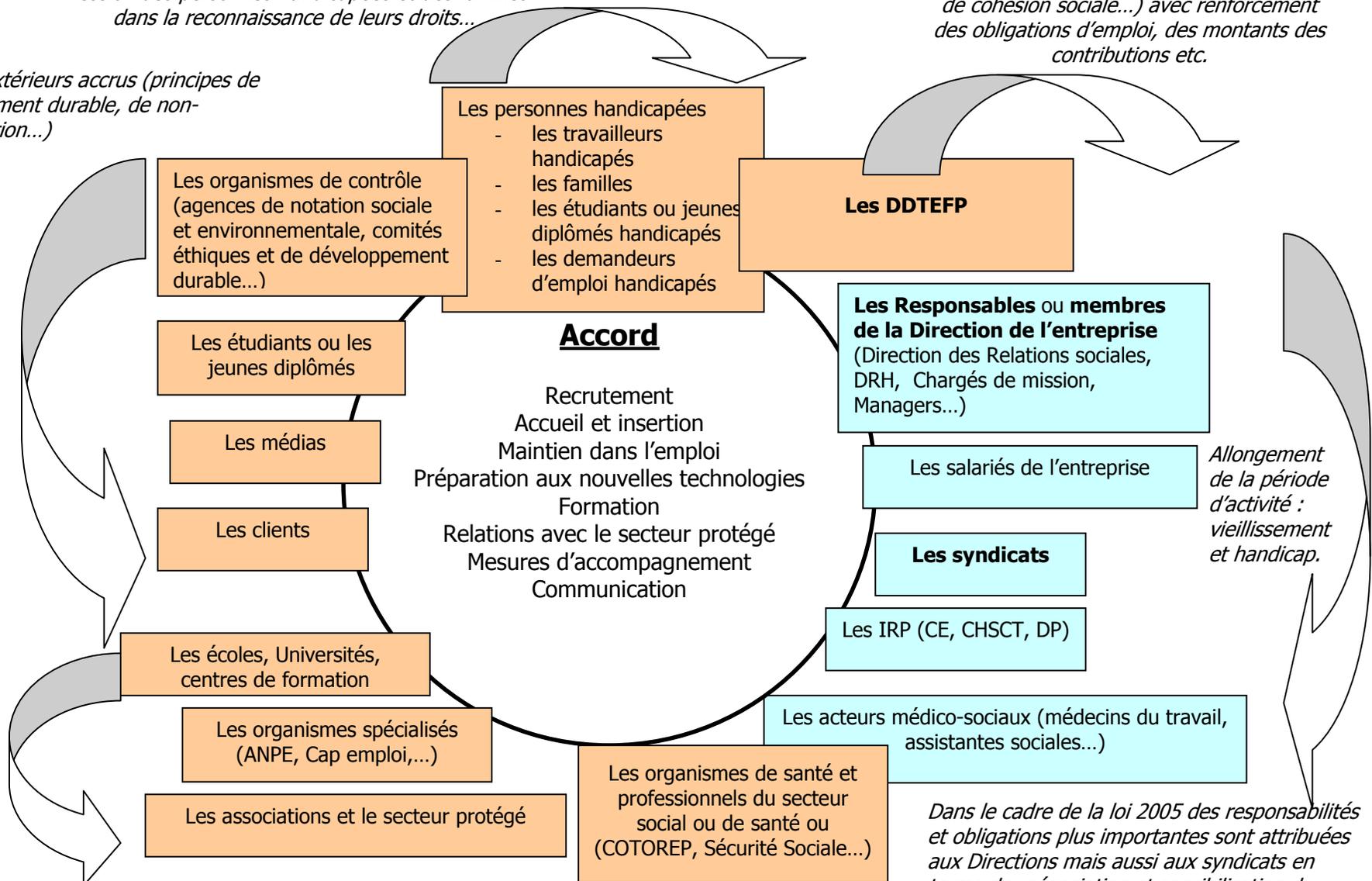
*Nouvelle définition et reconnaissance des handicaps
Pression des personnes handicapées et des familles
dans la reconnaissance de leurs droits...*

*Modifications législatives (loi de 2005, plan
de cohésion sociale...) avec renforcement
des obligations d'emploi, des montants des
contributions etc.*

*Regards extérieurs accrus (principes de
développement durable, de non-
discrimination...)*

*L'image
d'entreprise
responsable ou
d'employeur de
référence devient
un critère de
sélection et de
jugement par
l'ensemble des
« stakeholders »
(clients, médias,
jeunes diplômés...)
et des actionnaires.*

*La Loi 2005
prévoit la
négociation
obligatoire sur
les conditions
d'accès à
l'emploi, à la
formation
professionnelle,
les conditions de
travail. Le rôle
de ces acteurs
s'en verra accru.*



*Allongement
de la période
d'activité :
vieillesse
et handicap.*

*Dans le cadre de la loi 2005 des responsabilités
et obligations plus importantes sont attribuées
aux Directions mais aussi aux syndicats en
terme de négociation et sensibilisation du
personnel.*

Outils

Les réponses opérationnelles et pratiques détaillées dans les accords sont fonction des missions de :

Gestion

Outils d'analyse (ex : Tableaux de bord sur les taux d'emploi)

Outils de GRH (ex : fiches de postes adaptées à chaque handicap)

Finance (ex : Budget prévisionnel)

Achats (ex : sessions de sensibilisation des services achats au secteur protégé)

Informatique (ex : formation des personnes handicapées aux NTIC)

Commercial (ex : commercialisation de produits spécifiques)

...

Pilotage

Outils d'analyse (ex : tableaux de bord sur les taux d'emploi post-audit)

Outils d'animation (ex : structures de type missions handicaps...)

Outils de budgétisation (ex : budget).

Contrôle

Outils d'alerte (ex : examens médicaux après arrêt maladie de longue durée)

Outils de prévention (ex : Sessions de formation aux risques professionnels)

Outils de suivi (ex : Bilans semestriels, annuels...)

Communication

Outils d'information (ex : création d'un site web spécifique à la mission handicap).

Outils de sensibilisation (ex : formations sur les types de handicaps)

La loi de 2005 impactera sans doute le cadre de négociation des politiques d'emploi dans les entreprises, et donc l'ensemble des préalables, contenus et outils des accords d'aujourd'hui.

La principale mesure concerne l'obligation faite aux entreprises de négocier sur l'emploi des personnes handicapées, au même titre que les conditions d'égalité hommes-femmes, les salaires... Cette négociation - annuelle pour les entreprises et triennale pour les branches professionnelles - se fera entre partenaires sociaux, **sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation de l'entreprise au regard de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. La négociation portera notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que sur les conditions de travail et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.** Elle pourra être engagée à la demande d'une organisation syndicale représentative si elle ne l'a pas été depuis plus de douze mois.

De plus, le principe de non-discrimination est renforcé. Pour garantir l'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs devront prendre des « **mesures appropriées** » afin que le handicap ne constitue pas une cause d'éviction et que seules les compétences soient prises en compte lors d'un recrutement, d'un maintien dans l'emploi ou d'une évolution professionnelle. Ces mesures peuvent concerner l'adaptation de machines ou d'outillages, l'aménagement de postes de travail, l'accès aux lieux professionnels, l'accompagnement et les équipements individuels nécessaires au travailleur handicapé. Ces aménagements ne devront toutefois pas constituer une charge « disproportionnée » pour l'employeur». Celui-ci pourra **recourir aux aides** existantes, notamment **celles de l'Agefiph concernant les aménagements de situation de travail.** La loi prévoit également la possibilité pour les salariés handicapés de bénéficier d'aménagements d'horaires individualisés.

Conséquences éventuelles sur les:

Préalables :

- La négociation sociale sur de telles problématiques ne dépend plus de la seule volonté ou de la culture de l'entreprise,
- L'annualisation de la négociation questionne la nature et la périodicité des travaux de diagnostics ou des conventions préalables avec l'Agefiph,
- Le cadre d'échanges renvoie à la culture de négociation dans l'entreprise ou la branche.

Contenus :

- La pression des acteurs internes ou externes peut être beaucoup plus forte et exigeante dans un cadre d'obligation,
- Le plan d'actions à concrétiser reste large et donc éventuellement adaptable,
- Les principes de non-discrimination seront analysés et renforcés en interne et externe

Outils :

Le caractère obligatoire et l'annualisation imposent très certainement le développement et le renforcement d'outils de pilotage, de suivi, de contrôle... réactifs.

Cette étude, exclusivement textuelle, trace le portrait général des accords en vigueur en 2005. La nouvelle loi en faveur de l'insertion des personnes handicapées change la donne, et conduira dans les mois ou années à venir à faire évoluer ce portrait dont les principaux traits auront probablement été redessinés.

Sources

Guides

L'accord d'entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés – Guide méthodologique — DGEFP – Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité - Mai 2002

Politique d'emploi des personnes handicapées : comment réaliser un diagnostic » - Guide pratique Agéfiph - Février 2005

Textes de loi

« *Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation à la citoyenneté des personnes handicapées* » (11/02/05)

Circulaire du 25 mars 1993, CDE n°93/13

Code du Travail

Convention entre l'Etat et l'AGEFIPH 2005-2006-2007

Sites Internet

www.agefiph.asso.fr

www.travail-gouv.fr

Glossaire

AGEFIPH	Association Nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
ANPE	Agence Nationale Pour l'Emploi
AP	Atelier Protégé
CAT	Centre d'Aide par le Travail
CCE	Comité Central d'Entreprise
CE	Comité d'Entreprise ou d'Etablissement
CHSCT	Comité d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail
COTOREP	Commission Technique d'Orientation et de REclassement Professionnel
DDTEFP	Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DGEFP	Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle
DOETH	Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés
DP	Délégué du personnel
DRH	Direction/Directeur des Ressources Humaines
GIRPEH	Groupements Interprofessionnels Régionaux pour la Promotion de l'Emploi des Personnes Handicapées
GRH	Gestion des Ressources Humaines
IRP	Institutions Représentatives du Personnel
NTIC	Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication
OIP	Organisme d'Insertion et de Placement
PDITH	Programme Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés
RRH	Responsable Ressources Humaines
UB	Unité Bénéficiaire
UES	Unité Economique et Sociale

Annexes

Annexe 1 – Accords en vigueur

	Entreprises	Type	Sigle	Secteur d'activité	Date de début	Date de fin	Durée	DDTEFP	Rang	Observations
1	ADP (AEROPORTS DE PARIS)	Entreprise	ADP	Aéronautique	01/01/2004	31/12/2006	3 ans	75	5ème	
2	AIR France	Entreprise		Aéronautique	01/01/2003	31/12/2005	3 ans	93	5ème	
3	ALSTOM POWER HYDRO	Entreprise			01/01/2003	31/12/2005	3 ans	38	2ème	
4	ARC INTERNATIONAL	Entreprise			01/01/2004	31/12/2006	3 ans	62	5ème	
5	ADEP (ASSOCIATION D'ENTRAIDE DES POLIOS ET DES HANDICAPES)	Entreprise			01/01/2002	31/12/2006	5 ans	92	4ème	
6	ASSOCIATION INTERPROFESSIONNELLE NORD France	Entreprise			01/01/2003	31/12/2005	3 ans	59	3ème	
7	Assurance France GENERALI	Entreprise			01/01/2005	31/12/2007	3 ans	75	1er	
8	ATRAL	Entreprise			01/01/2004	31/12/2006	3 ans	38	2ème	
9	AXA France	Entreprise		Banques/Assurances	01/01/2003	31/12/2006	4 ans	75	4ème	
10	AXON CABLE									1991 à 1993 puis reconduction automatique tous les 3 ans
11	BANQUE DE France	Entreprise		Banques/Assurances	01/01/2003	31/12/2005	3 ans	75	6ème	
12	BANQUE POPULAIRE DU NORD	Entreprise		Banques/Assurances	01/01/2003	31/12/2005	3 ans	59	4ème	"Charte pour l'emploi des personnes handicapées"
13	BECTON DICKINSON France SA	Entreprise			01/01/2003	31/12/2005	3 ans	38	1er	

14	BIOMERIEUX	Entreprise			01/01/2003	31/12/2005	3 ans	38	3ème	
15	CAISSE NATIONALE DE CREDIT AGRICOLE	Entreprise			01/01/2004	31/12/2005	2 ans	75	2ème	
16	CEA CADARACHE	Etablissement			01/01/2004	31/12/2005	2 ans	13	2ème	Suite à accord cadre Groupe
17	CEA VALRHO	Entreprise			01/01/2003	31/12/2005	3 ans	26	2ème	Suite à accord cadre Groupe
18	CEGETEL	Entreprise		Télécommunications	01/01/2003	31/12/2005	3 ans	92	1er	
19	CIC LYONNAISE DE BANQUE	Entreprise			01/01/2004	31/12/2006	3 ans	69	6ème	
20	CNP ASSURANCES	Entreprise		Banques/Assurances	01/01/2004	31/12/2006	3 ans	75	4ème	
21	COMMISSARIAT A L'ENERGIE ATOMIQUE	Entreprise			01/01/2003	31/12/2005	3 ans	75	1er	
22	DARTY Rhône Alpes	Entreprise			01/01/2005	31/12/2007	3 ans	69	1er	
23	DASSAULT AVIATION	Entreprise			01/01/2003	31/12/2005	3 ans	92	1er	
24	DECATHLON	Entreprise			01/01/2005	31/12/2007	3 ans	59	2ème	
25	EMINENCE									Renouvellement par tacite reconduction
26	(ESRF) EUROPEAN SYNCHROTON RADIATION FACILITY	Entreprise			01/01/2005	31/12/2007	3 ans	38	6ème	
27	EUROPE MERCHANDISING CASINO DISTRIBUTION	Entreprise			01/01/2003	31/12/2005	3 ans	75	2ème	
28	FEDERATION DES ETABLISSEMENTS HOSPITALIERS (FEHAP)	Branche			01/01/2001	31/12/2005	5 ans	DGEFP	3ème	
29	FINAREF	Entreprise			01/01/2004	31/12/2006	3 ans	59	1er	En partenariat avec l'AFEJI
30	FLUNCH	Entreprise			01/01/2004	31/12/2006	3 ans	59	2ème	
31	Groupe GOM France	Entreprise			01/01/2004	31/12/2006	3 ans	94	2ème	

32	Groupe TOTAL FINA ELF									<i>Pas agréé</i>
33	HRC ELIANCE AUTOROUTES	Entreprise			01/01/2005	31/12/2007	3 ans	75	5ème	
34	IBM France	Entreprise			01/01/2003	31/12/2005	3 ans	92	5ème	
35	INSTITUT Français DU PETROLE (IFP)	Entreprise			01/01/2003	31/12/2005	3 ans	92	4ème	
36	KIABI Europe	Entreprise			01/01/2004	31/12/2006	3 ans	59	2ème	
37	LAFARGE	Entreprise			01/01/2005	31/12/2007	3 ans	75	1er	
38	Laboratoires PIERRE FABRE	Entreprise			01/01/2003	31/12/2005	3 ans	92	4ème	
39	La Poste	<i>Entreprise</i>			2004	2007	4 ans		3ème	<i>Pas agréé</i>
40	LAVING GLACES									Renouvellement par tacite reconduction
41	PEUGEOT CITROEN SA	Entreprise			2000	2005	3 ans	92	4ème	arrêté du 24/03/2003
42	Port Autonome De Dunkerque	Entreprise			01/01/2003	31/12/2005	3 ans	59	4ème	
43	RENAULT SA									
44	RENAULT TRUCKS VI	Entreprise			01/01/2002	31/12/2005	4 ans	69	5ème	Prolongation d'1 an (fin prévue le 31/12/204)
45	SALMON ARC EN CIEL									Renouvellement par tacite reconduction
46	SERVAIR	Entreprise								
47	SCHNEIDER	Entreprise								
48	Société ACOS									Lié à l'accord cadre du groupe Casino
49	Société Casino cafétéria									
50	Société Casino Service									
51	Société COMACAS									
52	Société EASYDIS							42		

53	Société IMAGICA							42		
54	Société KOMOGO							42		
55	Société L'IMMOBILIERE							42		
56	SNCF (Société Nationale des Chemins de Fer)	Entreprise			01/01/2003	31/12/2007	5 ans	75	5ème	
57	Société SERCA							42		
58	Supermarchés ATAC	Entreprise			01/01/2004	31/12/2006	3 ans	59	2ème	
59	Supermarchés CHAMPION	Entreprise			01/01/2005	31/12/2007	3 ans	14	1er	Relatif à accord Carrefour
60	Supermarchés MATCH	Entreprise			01/01/2004	31/12/2006	3 ans	59	2ème	
61	THALES	Entreprise								
62	TOTAL FINA ELF UES Amont-Holding	Entreprise			01/01/2003	31/12/2005	3 ans	92	1er	Cet accord est la déclinaison de l'accord cadre (non agréé) du Groupe TOTAL
63	TOTAL FINA ELF UES Aval	Entreprise			01/01/2003	31/12/2005	3 ans	92	1er	Cet accord est la déclinaison de l'accord cadre (non agréé) du Groupe TOTAL
64	UNEDIC (Union Nationale Interprofessionnelle pour l'Emploi dans L'Industrie et le Commerce)	Entreprise			01/01/2005	31/12/2007	3 ans	75	1er	
65	UGEAM (Union pour la Gestion des Etablissements des Caisses d'Assurance Maladie)	Entreprise			01/01/2005	31/12/2007	3 ans	69	1er	

Annexe 2 – Analyse chiffrée des accords

65 Accords composent la base disponible à l'Agefiph :

- 17 dont nous n'avons pas le texte et 2 ne sont pas agréés (Groupe Total Fina Elf et La Poste)

Au final, nous disposons de 46 accords agréés.

A noter : le Groupe TOTAL a signé 2 accords pour les UES Amont Holding et Aval. Ils sont intégrés comme 2 accords à part entière.

Sur ces 46 accords :

1. Rangs

13 sont un 1^{er} accord

12 un 2^{ème} accord

3 un 3^{ème} accord

7 un 4^{ème} accord

8 un 5^{ème} accord

3 un 6^{ème} accord

2. Durée

2 accords durent 2 ans

39 durent 3 ans

2 durent 4 ans

3 durent 5 ans

3. Dates de début.

1 accord a démarré en 2000

1 en 2001

2 en 2002

20 en 2003

13 en 2004

9 en 2005

4. Dates de fin

23 se terminent en 2005

13 en 2006

10 en 2007

4. Localisation des DDTEFP

1 a été agréé par la DDTEFP 13

1 par la DDTEFP 14

1 par la DDTEFP 26

5 par la DDTEFP 38

9 par la DDTEFP 59

1 par la DDTEFP 62

4 par la DDTEFP 69

12 par la DDTEFP 75

9 par la DDTEFP 92

1 par la DDTEFP 93

1 par la DDTEFP 94

1 par la DGEFP

Annexe 3 –Rôle de l'administration du travail

- **Conseiller, informer sur les principes de réalisation et de négociation d'un accord**

« La DDTEFP doit ici jouer un rôle actif d'information des partenaires, en exposant clairement l'intérêt et les enjeux d'une telle démarche. Des contacts peuvent utilement être organisés en ce sens avec les principaux opérateurs (grandes entreprises, fédérations professionnelles...) »

Circulaire 25 mars 1993, CDE n°93/13

- **Assurer un appui technique et apporter une expertise**

« L'administration pourra également jouer un rôle de conseil et d'appui technique à la négociation, tout en précisant le plus tôt possible les conditions minimales requises pour l'agrément(...) Enfin la DDTEFP assurera un rôle d'appui technique et d'expertise pour les partenaires grâce en particulier aux éléments réunis par la COTOREP, par la connaissance du handicap, de l'ensemble des types d'actions pouvant être mises en œuvre et l'évaluation précise des engagements pris dans l'accord ».

Circulaire 25 mars 1993, CDE n°93/13

- **Apprécier le contenu de l'accord (en fonction de la loi et de la situation de l'entreprise)**

« De façon générale, le contenu des accords doit correspondre à une démarche visant à l'obligation de résultats et ne pas se présenter comme un simple « catalogue » de mesures juxtaposées ».

Circulaire 25 mars 1993, CDE n°93/13

« L'administration n'a pas fixé de critères pour l'agrément, celui-ci étant largement fonction de l'équilibre général de l'accord compte tenu de la situation de l'entreprise et des plans d'action proposés. En tout état de cause l'agrément suppose : un état des lieux, la mise en œuvre d'un programme pluriannuel (...), des objectifs précis et quantifiés pour chaque année, un plan d'embauche (...), des engagements chiffrés pour la pesée financière de l'accord. En particulier l'administration examinera, outre le plan d'embauche, si les négociateurs ont attaché une importance suffisante à l'état des lieux. (..) L'agrément de l'accord suppose une pesée financière. »

Source : *« L'accord d'entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés – Guide méthodologique »* Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle – mai 2002

- **Informer l'Agefiph**

« Lors de la procédure d'agrément administratif d'un accord prévu à l'Art. L. 323-8-1, les DDTEFP prennent l'attache des Délégués Régionaux de l'Agefiph, notamment lorsque les dispositions de l'accord peuvent avoir une incidence sur les financements du Fonds ou qu'elles résultent de conventions signées préalablement avec l'Agefiph ».

Source : Convention entre l'Etat et l'Agefiph 2005-2006-2007

- Agréer

« Il est tout d'abord rappelé que les accords sont transmis à l'autorité administrative compétente (préfet pour les accords d'établissement, d'entreprise, ministre chargé de l'emploi pour les accords de branche) par la partie signataire la plus compétente. (..) »

La DDTEFP devra, en tout état de cause, veiller à la recherche d'un délai d'agrément aussi court que possible de manière à ce que les entreprises ou les établissements puissent savoir suffisamment tôt s'ils peuvent appliquer l'accord conclu. L'ensemble de la procédure d'agrément devra donc être effectué dans un délai de l'ordre de trois mois qui ne peut courir que lorsque le dossier fourni est complet. Les décisions sont notifiées aux parties signataires de l'accord et sont portées à la connaissance de l'ensemble des autorités administratives concernées. ».

Circulaire 25 mars 1993, CDE n°93/13

- Refuser l'agrément

« Les refus d'agrément doivent être notifiés ».

Circulaire 25 mars 1993, CDE n°93/13

- Sanctionner

« En cas de non-respect des obligations prévues par l'accord, la circulaire de 1988 indiquait que la pénalité administrative était due comme si l'accord n'avait pas été conclu. Il est désormais possible de tenir compte de l'évaluation des réalisations partielles de l'accord pour déterminer le montant de la pénalité administrative applicable ».

Circulaire 25 mars 1993, CDE n°93/13

« Si l'entreprise ne remplit pas les obligations prévues dans l'accord, elle risque une pénalité administrative, versée au Trésor Public, égale au montant que l'entreprise aurait dû verser à l'Agéfiph majoré de 25%, mais qui peut être minorée en tenant compte des réalisations partielles de l'accord ».

Source : *« L'accord d'entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés – Guide méthodologique »* Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle – mai 2002

- Contrôler et assurer un suivi

« Les accords doivent prévoir les modalités de suivi de leur mise en œuvre par les signataires en associant éventuellement les syndicats non-signataires. De même, l'autorité administrative veillera à ce que soient précisées les conditions de suivi par les instances consultatives (comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) sur la base de leurs compétences en la matière (...) De façon générale il est recommandé au DDTEFP de favoriser, de façon informelle des rencontres avec les signataires de l'accord de manière à prévenir toute difficulté de mise en œuvre ».

Circulaire 25 mars 1993, CDE n°93/13

- **Procéder au renouvellement**

« La négociation d'un nouvel accord ne peut utilement intervenir que si un bilan de l'accord précédent a été établi et présenté aux partenaires sociaux. La mise en œuvre de la procédure de renouvellement d'un accord suppose qu'un bilan général de l'accord puisse être effectué suffisamment tôt (..) Ainsi, il est souhaitable que les entreprises et les établissements, mais également les branches, au plus tard au début du premier trimestre de la dernière année de l'accord établissent un pré-bilan qui sera remis à l'autorité administrative dans le cadre de la procédure d'agrément ».

Circulaire 25 mars 1993, CDE n°93/13

- **Capitaliser les expériences**

« (...) Une capitalisation des expériences sera désormais assurée par le ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (...). Ce travail prenant appui sur les enseignements à tirer des accords déjà conclus (...) devra donner aux partenaires sociaux les moyens d'aborder dans de bonnes conditions les questions relatives à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. A cette fin il vous (les DDTEFP) est demandé de transmettre systématiquement une copie de tous les accords d'entreprises ou d'établissements agréés dans votre département à la Délégation à l'emploi (...). »

Circulaire 25 mars 1993, CDE n°93/13

Annexe 4 –Rôle de l’Agefiph

L’Agefiph apporte son **expertise et son soutien** à la phase préalable notamment par son **offre de services en matière de conseil, audit-diagnostic, convention de politique d’emploi.**

Lorsque ces étapes se traduisent par la conclusion d’un accord, elle peut également être **sollicitée par les partenaires sociaux** pour apporter expertise et appui technique.